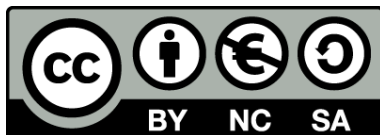


Philipps-Universität Marburg
Fachbereich 03: Gesellschaftswissenschaften und Philosophie

Diskriminierung am Fachbereich 03 Gesellschaftswissenschaften und Philosophie der Philipps-Universität Marburg

Moritz Gerhards, Shayma Hemati, Ronja Landeck, Dinah Leschzyk, Annika
Pamir, Camilla Schenkel und Louisa Katharina Wittekind

Originaldokument gespeichert auf dem Publikationsserver der
Philipps-Universität Marburg
<http://archiv.ub.uni-marburg.de>



Dieses Werk bzw. Inhalt steht unter einer
Creative Commons
Namensnennung
Keine kommerzielle Nutzung
Weitergabe unter gleichen Bedingungen
3.0 Deutschland Lizenz.

Die vollständige Lizenz finden Sie unter:
<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/3.0/de/>

Inhaltsverzeichnis

Danksagung	i
1. Diskriminierungserleben am Fachbereich 03 der Philipps-Universität Marburg.....	1
2. Was ist Diskriminierung?	4
2.1. Ethnische Herkunft beziehungsweise rassistische Gründe	6
2.2. Geschlecht	8
2.3. Sexuelle Identität	9
2.4. Behinderung	10
2.5. Alter	11
2.6. Religion und Weltanschauung	11
2.7. Sozioökonomischer Hintergrund	12
3. (Anti-)Diskriminierung an Hochschulen	14
4. Studiendesign und Datenerhebung	16
5. Auswertung.....	19
5.1. Merkmale der Stichprobe.....	19
5.2. Das Klima am FB03.....	22
5.3. Erfahrungen und Wahrnehmungen von Diskriminierung im Allgemeinen.....	23
5.4. Diskriminierungserfahrungen und -beobachtungen.....	25
5.5. Bekanntheit von Anlaufstellen innerhalb der Philipps-Universität Marburg	39
5.6. Prävention und Verantwortung der Mitglieder des FB03	39
6. Bilanz.....	43
Literaturverzeichnis.....	46
Tabellen- und Abbildungsverzeichnis.....	51
Anhang	52

Danksagung

Die hier vorliegende Studie wurde am Fachbereich Gesellschaftswissenschaften und Philosophie (FB03) vom Institut für Politikwissenschaft der Philipps-Universität Marburg als Forschungsprojekt durchgeführt. In Kooperation mit den Frauen*- und Gleichstellungsbeauftragten des FB03 setzten wir – eine Gruppe Studierender des Instituts für Politikwissenschaft – uns mit dem sensiblen Thema Diskriminierung auseinander. Dabei wurden subjektive Diskriminierungserfahrungen sowie -beobachtungen im Kontext der Hochschule, insbesondere des Fachbereichs 03, untersucht.

Wir möchten uns bei zahlreichen Personen für die Unterstützung, Motivation und die vielfältig erfahrene Hilfe an dieser Stelle sehr herzlich bedanken.

Zuerst möchten wir einen besonderen Dank an Prof.ⁱⁿ Dr.ⁱⁿ Henninger aussprechen, die unser Forschungsprojekt betreut und begutachtet hat. Wir bedanken uns für Anregungen und die konstruktive Kritik, die maßgeblich zum Erfolg der Studie beigetragen hat.


Wir möchten uns außerdem bei den Frauen*- und Gleichstellungsbeauftragten des FB03 Milena Rademacher und Lisa Steven für die Themeninspiration bedanken. Sie standen uns mit Hilfsbereitschaft, Interesse und unterstützenden Ideen zur Seite.

Des Weiteren möchten wir Dr.ⁱⁿ Nina Schumachers Unterstützung hervorheben. Ihre Ratschläge haben von Beginn an entscheidend zur Projektskizze und Literatur beigetragen.

Unser Dank gilt außerdem Dr. Aribert Heyder, dessen fachliche Expertise zum methodischen Vorgehen im Hinblick auf den von uns konzipierten Fragebogen beitrug.

Bei Aygün Habibova möchten wir uns für ihre konzeptionelle Unterstützung bedanken. Sie hat uns maßgebliche Anregungen für die Erstellung des Fragebogens gegeben.

Eine besondere Anerkennung möchten wir ebenfalls Dr.ⁱⁿ Ina Drescher-Bonny aussprechen. Ohne ihre Unterstützung bei der Werbung für die Umfrage wäre eine solch teilnehmer_innen starke und damit aussagekräftige Studie nicht zu Stande gekommen. Auch die wertvollen Anmerkungen zum Fragebogen und die Diskussion unseres Projekts mit der Gleichstellungskommission des FB03 möchten wir an dieser Stelle besonders hervorheben.



Wir bedanken uns bei Katharina Völsch, die uns unter anderem wertvolle Tipps zur Barrierefreiheit des Fragebogens gegeben hat. Des Weiteren möchten wir uns für die Stütze bei Fragen und Problemen bedanken, auf die wir uns zu jeder Zeit berufen konnten.


Zuletzt gilt unsere besondere Anerkennung den Teilnehmer_innen unserer Befragung. Ohne sie hätten wir das Thema Diskriminierung am Fachbereich 03 nicht untersuchen können. Auch das Interesse an der Untersuchung sowie die Auskunftsbereitschaft trugen maßgeblich zum Erfolg des Projekts bei.

1. Diskriminierungserleben am Fachbereich 03 der Philipps-Universität Marburg

Universitäten sind ein freier Raum! Oder nicht? Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS) stellt fest, dass sich der Bildungsbereich, inklusive Hochschulen, besonders häufig als Ort von Diskriminierung erweist. Dabei werden oftmals ethnische Herkunft und Religion, Behinderung oder sexuelle Identität als Diskriminierungsgründe genannt (vgl. ADS 2017: 148). Die Relevanz der Thematik wird durch die Vielzahl von Beratungsanfragen an die Antidiskriminierungsstelle des Bundes deutlich. „Etwa ein Drittel der Anfragen [ca. 190 bei insgesamt 584 im Berichtszeitraum 2013-2016] betraf Diskriminierungserfahrungen in staatlichen Hochschulen“ (ADS 2017: 149). Lietz sieht die Gründe für Diskriminierungserleben vor allem in strukturellen Dominanzverhältnissen und Abhängigkeiten zwischen verschiedenen Akteur_innen (vgl. Lietz 2018).¹ Den Hochschulen kommt dabei gesamtgesellschaftlich betrachtet eine bedeutende Rolle für den Abbau diskriminierender Handlungsmuster zu, denn hier werden zukünftige Fach- sowie Führungskräfte ausgebildet. Mit dem an Hochschulen erworbenen Wissen können Personen so Einfluss auf gesellschaftliche Entwicklungen nehmen (vgl. Czock, Donges und Heinzelmann 2012: 34). Hochschulen bestehen als nachhaltiges Präventionsprojekt, das gemäß Bildungsauftrag besonders genutzt werden soll, um Diskriminierung einzudämmen und zu verhindern (vgl. ebd.: 7). Das systematische Problem Diskriminierung innerhalb von Institutionen kann somit präventive Maßnahmen fördern und bildet gleichzeitig eine Reproduktionsinstanz für Diskriminierung. Diesen muss in universitären Einrichtungen und Institutionen aktiv begegnet werden.

Der hier vorliegende Bericht beleuchtet Diskriminierungserfahrungen sowie Diskriminierungsbeobachtungen am Fachbereich Gesellschaftswissenschaften und Philosophie (FB03) der Philipps-Universität Marburg (UMR). Im Auftrag der Frauen*- und Gleichstellungsbeauftragten des Fachbereichs wurden zum ersten Mal Erfahrungswerte im Hinblick auf Diskriminierungserleben am gesamten FB03 untersucht. Die konzipierte Umfrage soll der ersten Bestandsaufnahme dienen, um einerseits Diskriminierungserfahrungen und -beobachtungen von betroffenen Personen zu sammeln sowie andererseits diskriminierende Strukturen zu identifizieren. Das Ziel dabei ist es, anhand einer Befragung am FB03 Diskriminierungserlebnisse zu erfassen. Dabei wird das Vorkommen von Diskriminierung aufgrund von zugeschriebenen oder tatsächlichen

¹ Analog zum Fragebogen wird zur Umsetzung geschlechtergerechter Sprache im Bericht der Gender_Gap verwendet. Dieser kann im Sinne der Barrierefreiheit auch von Vorleseprogrammen erfasst werden.




Merkmale wie unter anderem Alter, Behinderung, ethnische Herkunft, Geschlecht, Religion/Weltanschauung und die sexuelle Identität innerhalb des FB03 untersucht. Somit soll ein möglichst breites Spektrum von Diskriminierungserfahrungen abgebildet werden. Die Ergebnisse dienen dazu, Diskriminierung zu erkennen und zu diskutieren, wie dieser durch geeignete Maßnahmen und Richtlinien vorgebeugt werden kann. Hervorzuheben ist, dass das subjektive Empfinden definiert, was als Diskriminierung erfahren wird. Bei der Untersuchung stehen zwei zentrale Themenkomplexe im Vordergrund: Erstens soll untersucht werden, welche Erfahrungen mit Diskriminierung am FB03 in den letzten zwölf Monaten gemacht wurden. Zweitens soll erörtert werden, wie diskriminierende Strukturen in Zusammenarbeit mit allen Mitgliedern des FB03 abgebaut werden können. Aufgrund dessen ergeben sich folgende Forschungsfragen:

Welche Erfahrungen und Beobachtungen haben Mitglieder des FB03 in den letzten zwölf Monaten mit Diskriminierung gemacht? Welche Verantwortlichkeiten ergeben sich daraus für den Fachbereich?

Die systematische Forschung zu Diskriminierungserfahrungen an Hochschulen findet bisher kaum statt. Eine weitreichende wissenschaftliche Auseinandersetzung mit Diskriminierungserleben an Hochschulen stellt ein Desiderat der Forschung dar. Einen umfangreichen Überblick zum Hochschulkontext bieten jedoch Czock, Donges und Heinzelmann (2012). Darüber hinaus wurden vereinzelt erste Erhebungen, beispielsweise an der Christian-Albrechts-Universität zu Kiel oder der Universität Bielefeld durchgeführt (vgl. Klein und Rebnitzer 2012; Berghan, Preuß und Dubbert 2016). Die Ergebnisse und Erfahrungen beider Forschungsberichte wurden als Basis für dieses Forschungsprojekt genutzt. Darüber hinaus wurde das Projekt „Diskriminierungsfreie Hochschule“ der Antidiskriminierungsstelle des Bundes herangezogen. Dieses zeigt, dass eine enge Zusammenarbeit von Student_innen und Mitarbeiter_innen der Hochschule notwendig ist, um Diskriminierungsfaktoren zu ermitteln und Diskriminierungen zu verhindern. Es wurden gemeinsam mit relevanten Akteur_innen Schlüsselprozesse für die Entstehung von Diskriminierung erforscht (vgl. Czock et al. 2012: 6ff.). Analysen zu intersektionaler Diskriminierung, die mehrere zugeschriebene oder tatsächliche Merkmale abfragen, findet auch innerhalb dieser Studien selten statt.²

² Intersektionalität „zielt [...] darauf ab, das Zusammenwirken verschiedener Positionen sozialer Ungleichheit zu analysieren und zu veranschaulichen, dass sich Formen der Unterdrückung und Benachteiligung nicht additiv aneinanderreihen lassen, sondern in ihren Verschränkungen und Wechselwirkungen zu betrachten sind“ (Küppers 2014).



Ausgehend von der Fortführung des Frauenförder- und Gleichstellungsberichts am FB03 orientiert sich das Projekt analog dazu theoretisch am Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG), das Diskriminierung wie folgt definiert:

Diskriminierung ist die Benachteiligung von Menschen aufgrund eines schützenswerten Merkmals, wie beispielsweise des Geschlechts, der ethnischen Herkunft, des Alters, einer Behinderung, der sexuellen Identität oder der Religion. Entscheidend für eine Benachteiligung ist Ergebnis, nicht jedoch das Motiv (Absicht, Gedankenlosigkeit, allgemeine Verwaltungspraxis et cetera) (ADS 2014: 8).

Daraus abgeleitet wurden sechs kennzeichnende Merkmale herauskristallisiert (die sogenannten *Big 6*), welche in Kapitel zwei theoretisch dargelegt werden. Die Recherche nach Schlüsselbegriffen und Definitionen zeigte jedoch auch die Lückenhaftigkeit des gesetzlichen Diskriminierungsschutzes. So fällt beispielsweise die Diskriminierung aufgrund des sozioökonomischen Hintergrunds nicht in die Kategorie der *Big 6* und folglich auch nicht unter den Schutz des AGG. Dieses Defizit wurde auch von vielen Teilnehmer_innen der Online-Umfrage kritisiert. Student_innen sind zudem nicht durch des AGG geschützt, da dieses nur Arbeitsverhältnisse betrifft. Deshalb wird in der vorliegenden Studie die Antidiskriminierungsrichtlinie der Philipps-Universität Marburg hinzugezogen. Durch diese Richtlinien sollen alle Mitglieder und Angehörige der UMR vor Diskriminierung geschützt werden. Auf dieser Grundlage sind diskriminierende Praktiken zu sanktionieren (vgl. Antidiskriminierungsstelle für Studierende Philipps-Universität Marburg 2020).

Um einen Überblick zu erhalten, welche Erfahrungen mit Diskriminierung am FB03 gemacht werden und welche Maßnahmen getroffen werden können, um Diskriminierung abzubauen, wurde eine Querschnittsstudie durchgeführt. Dabei wurden mittels einer onlinebasierten quantitativen Umfrage Student_innen und Mitarbeiter_innen des FB03 dazu befragt, ob sie in den vergangenen zwölf Monaten Diskriminierung erfahren oder beobachtet haben. Zudem wurden das Wohlbefinden, Sensibilisierung für Diskriminierung und Maßnahmenvorschläge für den Abbau von Diskriminierung am Fachbereich ermittelt. Für die weitere Beschreibung der Stichprobe, die aufgrund der Verwendung einer frei zugänglichen Onlinebefragung nicht repräsentativ³ ist, wurden weitere Angaben sowie soziodemographische Informationen abgefragt. Eine tiefergehende Erläuterung des Studiendesigns ist im gleichnamigen Kapitel zu finden. Relevante Akteur_innen, wie die

³ Bei Online-Umfragen mit frei zugänglichem Link, ohne personalisierten Zugang ist es nicht möglich eine Zufallsstichprobe zu ziehen. Verzerrungen der Stichprobe ergeben sich aus unterschiedlichsten Gründen. So ist beispielsweise denkbar, dass sich Personen, die häufiger Diskriminierungserfahrungen gemacht haben, überproportional an der Umfrage beteiligen.

Antidiskriminierungsstelle für Studierende, die Gleichstellungskommission sowie das Dekanat des FB03 wirkten beratend bei der Konstruktion des Fragebogens mit.

Zu Beginn werden theoretische Determinanten des Themenkomplexes Diskriminierung bestimmt sowie die verwendeten Diskriminierungskategorien erläutert. Kapitel drei widmet sich den Verknüpfungen von (Anti-)Diskriminierung und Hochschulen, um die Notwendigkeit einer dezidierten Auseinandersetzung zu beleuchten. Nachfolgend wird die erste Bestandsaufnahme zum Diskriminierungserleben am FB03 vorgestellt. In Kapitel vier erfolgt die Darstellung der Methode sowie der Datenerhebung. Anschließend wird die Stichprobe konkretisiert. Kapitel fünf bildet den Kern des Berichts. In diesem werden die Ergebnisse der Umfrage zusammengeführt und kontextualisiert. Zuerst werden allgemeine Aussagen zum Klima am FB03 diskutiert, um im Anschluss auf die konkret geschilderten Erfahrungen und Beobachtungen einzugehen. Dieses Kapitel leistet eine erste Systematisierung von Diskriminierungserleben am FB03 und bildet darüber hinaus Kenntnisse zu universitären Anlaufstellen ab. Zuletzt werden von den Teilnehmer_innen formulierte Maßnahmen konkretisiert und Verantwortlichkeiten seitens der Universität sowie aller Mitglieder des FB03 dargestellt. Abschließend werden die Befunde zusammengeführt sowie das methodische Vorgehen kritisch beleuchtet und Ansätze für weitere Forschungsmöglichkeiten offengelegt.

2. Was ist Diskriminierung?

An dieser Stelle wird kurz auf eine Schwierigkeit in der Verwendung des Diskriminierungsbegriffs eingegangen und diese für den Zusammenhang des Hochschul- und Bildungssystems expliziert. So fasst das Sozio-oekonomische Panel (SOEP-IS) Diskriminierung wie folgt definitorisch erweitert auf:

Diskriminierung bedeutet, dass eine Person aus bestimmten Gründen schlechter behandelt wird als andere Menschen, ohne dass es dafür eine sachliche Rechtfertigung gibt. Diskriminierung kann auf sehr unterschiedliche Weise ausgeübt werden, etwa durch Beleidigung, Ausgrenzung, sexuelle Belästigung bis hin zu Gewalt. Es handelt sich aber auch um Diskriminierung, wenn Menschen durch Regeln und Gesetze benachteiligt werden (SOEP-IS 2016: 43).

Diskriminierung geht auf das lateinische Wort *discriminare* mit der Bedeutung „trennen, unterscheiden“ zurück. Im zeitgenössischen (wissenschaftlichen) Sprachgebrauch ist damit meistens spezifischer eine illegitime negative Ungleichbehandlung gemeint.

Im Sinne einer formalen und abstrakt gefassten Definition, kann unter Diskriminierung zunächst die Verwendung von kategorialen, das heißt vermeintlich eindeutigen und trennscharfen

Unterscheidungen zur Herstellung, Begründung und Rechtfertigung von Ungleichbehandlung mit der Folge gesellschaftlicher Benachteiligungen verstanden werden (Scherr 2016: 3).

Und weiter führt Scherr über die Diskriminierten aus, „ihre faktische Benachteiligung wird [...] nicht als ungerecht bewertet, sondern als unvermeidbares Ergebnis ihrer Andersartigkeit betrachtet“ (ebd.: 3).

In diesem Sinne können (negative) Ungleichbehandlungen und ihre zugrundeliegende Einstellungen, Zuschreibungen und kategorialen Wertungen in ihrem Zusammenhang mit institutionellen und sozialen Strukturen als Diskriminierung verstanden werden und das unabhängig von ihrer – diskursiv erzeugten – Legitimität oder Illegitimität. Im vorherrschenden nicht analytischen Gebrauch des Wortes wird allerdings „ungerechtfertigte“ Benachteiligung als Diskriminierung bezeichnet, „gerechtfertigte“ hingegen nicht. Scherr weist selbst auf die Verschränkung von Diskriminierung mit Verhältnissen sozialer Ungleichheit und einer meritokratischen Logik hin, die er jedoch – als Leistungsgerechtigkeit – von Diskriminierung unterscheidet (vgl. ebd.: 9). Wenn sich über einzelne Diskriminierungsbegriffe, wie Rassismus oder Sexismus, sagen lässt, dass sie „oft nicht lediglich analytische Konzepte, sondern darüber hinaus auch politische Kampfbegriffe und Stigmawörter sind“, weshalb „eine kritische Sprachreflexion [...] geboten“ (Reisigl 2017: 85) sei, dann kann das auch für den Begriff der Diskriminierung selbst gelten. Ein solcher diskriminierender Diskriminierungsbegriff trägt zur Unsichtbarmachung bestimmter, vor allem sozial akzeptierter, institutionalisierter, Formen der Erzeugung von Ungleichheit bei.

Als Diskriminierung werden im Zusammenhang mit dem Hochschul- und Bildungssystem vor allem Verletzungen des Leistungsprinzips markiert. Insofern handelt es sich um einen politischen Kampfbegriff, der seines spezifischen Inhalts entleert erscheint. Dem entspricht beispielsweise seine werbesprachliche Verwendung in „diskriminierungsfreie Hochschule“, einem Projekt der Antidiskriminierungsstelle des Bundes, oder in welchem Sinne Hochschulen Antidiskriminierungsstellen einrichten, deren Arbeit in Bezug auf bestimmte Arten von Diskriminierung nichtsdestoweniger notwendig und wertvoll ist. Mit Zugangsbeschränkungen und der Vergabe von Noten und Abschlüssen sind Hochschulen in gesellschaftliche Konkurrenzverhältnisse eingebunden. Die Verhinderung von Diskriminierung seitens der Hochschulen verfolgt das Ziel der Bestenauswahl, es wird folglich nach intellektueller Performanz diskriminiert. Das heißt, Leistungsunterschiede gelten als Rechtfertigung für Ungleichbehandlung, die dann nicht als Diskriminierung im Sinne dieses partikularen Diskurses bezeichnet wird. Vor dem Hintergrund eines meritokratischen Leistungsindividualismus werden in der Moderne keineswegs

überwundene kollektivistische Ausschlussmechanismen kritisiert (vgl. Scherr 2017: 51). Der Diskriminierungsbegriff umfasst häufig nicht die mit dieser Logik übereinstimmenden Formen der gesellschaftlichen Ungleichbehandlung oder auch die Staatsangehörigkeit als nicht leistungsbezogenes Diskriminierungsmerkmal. Diskriminierung ist daher als normative Kategorie zu verstehen, insofern „gesellschaftliche Festlegungen dessen, was als ungerechtfertigte Benachteiligung, also als Diskriminierung, betrachtet wird und was nicht, [...] als mit Machtverhältnissen, Diskursen und Ideologie verschränkte soziale Tatsachen zu analysieren sind“ (ebd.: 53).

Der diskursiv konstituierte Bedeutungszusammenhang sozial nicht akzeptierter Benachteiligungen verleitet (unbewusst) dazu, nur nicht erlaubte Formen der Ungleichbehandlung als Diskriminierung zu bezeichnen. Dem konventionellen Sprachgebrauch passt sich die vorliegende Studie einerseits an, andererseits bildet sie diesen Diskriminierungsdiskurs ab. In einem weiteren, hier ebenfalls ausgeklammerten, Sinn ist wissenschaftliche Kategorienbildung – das Treffen bedeutungsvoller Unterscheidungen – Diskriminierung.


Im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) §1 werden sechs Diskriminierungsgründe angeführt, die in der Gesellschaft wirken und deren Wirkung abgebaut werden soll. Neben Kategorien wie Geschlecht, Religion/Weltanschauung, Behinderung, Alter, sexuelle Identität, werden auch die Benachteiligung aus Gründen der „Rasse“⁴ und der ethnischen Herkunft genannt (vgl. AGG §1). Die Diskriminierungskategorien im AGG sind nicht willkürlich festgelegt, sondern mit historisch gewachsenen Machtstrukturen verknüpft. Im Folgenden werden sie theoretisch eingebettet.

2.1. Ethnische Herkunft⁵ beziehungsweise rassistische Gründe

Das Konzept zur Unterscheidung menschlicher Gruppen nach „Rasse“ fußt auf einem vermeintlich unveränderlich-natürlichen Nexus biologischer, moralischer und intellektueller Fähigkeiten. Die Wertung von Wesenseigenschaften und äußeren Merkmalen von Gruppen erfolgt hierbei auf Grund hierarchisierter Anordnung, wobei weiße Europäer_innen an der

⁴ Der historisch belastete und massiv kritisierte Begriff „Rasse“ wird im Grundgesetz Art. 3 verwendet. Im Evaluationsbericht der ADS des Bundes wird der Vorschlag unterbreitet stattdessen von „rassistischer Benachteiligung“ beziehungsweise „rassistischer Diskriminierung“ zu sprechen (vgl. Berghahn, Klapp und Tischbirek 2016: 5).

⁵ Ethnizität beschreibt ein Konzept, in dem Menschengruppen, die sich durch den Glauben an eine gemeinsame Abstammung/Kultur konstituieren und dadurch eine homogene Gruppenidentität bilden. Im deutschen Kontext bezieht sich der Begriff „ethnische Herkunft“ auf Einwohner_innen mit ausländischer Staatsbürgerschaft oder Deutsche mit Migrationshintergrund (vgl. ADS 2012: 24).



Spitze standen und stehen (vgl. Mecheril und Scherschel 2009: 41ff.). Die Naturalisierung sozialer und kultureller Differenzen führt dazu, dass Gruppen von Menschen homogenisiert und den anderen als grundsätzlich verschieden und damit unvereinbar gegenübergestellt werden. Demzufolge handelt es sich beim Rassismus nicht lediglich um individuelle Vorurteile, sondern um ein System von gesellschaftlichen Hierarchien, das auf der Diskriminierung der so konstruierten Gruppen fußt; das heißt, Rassismus ist stets ein gesellschaftliches Verhältnis. So stellt Rassismus ein System von Diskursen und Praxen dar, welche historisch entwickelte und aktuelle Machtverhältnisse legitimieren sowie reproduzieren. Eine Diskriminierung liegt vor, wenn Individuen, die einer Minderheitengruppe angehören, im Vergleich zu Individuen der Mehrheitsgruppe weniger Zugang zu Ressourcen und weniger Chancen zur Teilhabe an der Gesellschaft haben, ihnen also insgesamt weniger Lebenschancen zukommen. Die dabei wirkenden Mechanismen sind sowohl individueller und interaktioneller als auch struktureller und institutioneller Natur (vgl. Rommelspacher 2009: 29f.).

So beinhaltet struktureller Rassismus das gesellschaftliche System, welches mit Rechtsvorstellungen sowie politischen und ökonomischen Strukturen Ausgrenzung bewirkt. Institutioneller Rassismus bezieht sich auf Strukturen von Organisationen, etablierten Wertevorstellungen und Gewohnheiten sowie bewährten Handlungsmaximen. Dabei schließt der strukturelle den institutionellen Rassismus mit ein. Und schließlich äußert sich individueller Rassismus durch persönliche Handlungen und Einstellungsmuster sowie durch eine direkte persönliche Interaktion (vgl. ebd.). Die unterschiedlichen Ausgrenzungsmechanismen wirken zusammen und resultieren in ökonomischen (Arbeitslosenquote, Armutsrisiko von Migrant_innen, Benachteiligung von Migrant_innen im Bildungssektor), politischen (Ungleichbehandlung durch Gesetzgeber_innen, hohe Hürden für Staatsbürgerschaft, Verweigerung Doppelstaatsbürgerschaft, Sonderregelung des Zuwanderungsgesetzes), sozialen (Kontakt untereinander, binationale Ehen) und kulturellen (Vermittlung von spezifischen Bildern des „Anderen“ und „Fremden“ seit Kindheit, insbesondere Zuteilung von symbolischer Macht) Segregationslinien, welche die Gesellschaft durchziehen. Durch Rassismus wird also der Zugang zu ökonomischem, sozialem, kulturellem und symbolischem Kapital in der Gesellschaft bedingt (vgl. ebd.: 30ff.). Das Dazugehören/Nichtdazugehören erfolgt über Identifikationsrituale im Alltag bei denen „die Anderen“ als „Fremde“ identifiziert werden, beispielsweise über Fragen wie „Woher kommen Sie?“. Solche Fragen

können als Teil eines Zugehörigkeitsregimes verstanden werden, das mithilfe verschiedenster Mechanismen die Einzelnen zu dem in dem jeweiligen Kontext relevanten Kollektiv als

dazugehörig erklärt bzw. davon ausschließt. Ein solches Regime ist eines der zentralen Formen, in dem sich der Rassismus im Alltag wie auch in den Institutionen und der Politik durchsetzt (Rommelspacher 2009: 31)

Das Zugehörigkeitsregime sowie das damit verbundene Management wirken sich zugunsten von Mehrheitsangehörigen aus, da diese sich das Privileg in der Norm zu leben absichern und ihre Normalität als verbindlich für „Andere“ definieren (vgl. ebd.: 32).

Restriktionen treten auch bei dem Zugang zur Hochschule auf. Aufgrund der schlechteren Bildungschancen von Kindern mit Migrationshintergrund⁶ und der daraus resultierenden wirkmächtigen Selektionsmechanismen in vorherigen Bildungsinstitutionen ist der Anteil von Menschen mit Migrationshintergrund an Hochschulen geringer (vgl. ADS 2012: 25). Ferner fehlen grundlegende Daten und Informationen zu Wissenschaftler_innen mit Migrationshintergrund – bis zu der Frage, wie hoch ihr Anteil an deutschen Universitäten ist. Hier kann auf Andrea Löther (2012) verwiesen werden, die erstmalig eine quantitative Studie, bei der der Migrationshintergrund durch eine repräsentative Befragung von Wissenschaftler_innen erhoben wurde, durchführte.

2.2. Geschlecht

Diskriminierung aufgrund des Geschlechts bedeutet, dass Personen wegen ihrer Geschlechtszugehörigkeit benachteiligt werden (vgl. ADS 2012: 26). Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes vermerkt, dass trotz zahlreicher Gleichstellungsmaßnahmen und -instrumente die Diskriminierung aufgrund des Geschlechts in allen gesellschaftlichen Bereichen weiterhin auffällig bleibt (vgl. ADS 2017: 301). Im Hochschulkontext nehme der Anteil von Geschlechterdiskriminierung beispielsweise im Vergleich zu Untersuchungen an Schulen zu. Dies äußere sich auf subjektiver Ebene meist in Form von schlechterer Leistungsbewertung sowie sexueller Belästigung. Aussagen weiblich gelesener Student_innen „werden belächelt und nicht weiterverfolgt, während dieselbe Aussage von einem Mann begrüßt wird“ (ADS 2017: 306; 159).

Auf gesellschaftlicher Ebene sei davon auszugehen, dass die dominante Denk- und Werteordnung Geschlecht interpretiert und bewertet. Männlichkeit wird in diesen Prozessen zur Norm, wohingegen Weiblichkeit abgewertet wird (vgl. Bourdieu 2005). Auf struktureller Ebene wird die Diskriminierung aufgrund des Geschlechts im

⁶ Migrationshintergrund: „Personen, die nach 1949 auf das heutige Gebiet der Bundesrepublik Deutschland zugezogen sind, sowie alle in Deutschland geborenen Ausländer/-innen und alle in Deutschland Geborene mit zumindest einem zugezogenen oder als Ausländer in Deutschland geborenen Elternteil“ (Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung 2020).

Hochschulkontext am Anteil von Frauen an Professuren sowie innerhalb der Hochschulleitung deutlich.⁷ Eine der Ursachen für die Persistenz vergeschlechtlichter Ungleichheitslagen sehen Lenz, Tampe, Glöckner, Fischer und Zimmermann in der Ungleichverteilung von bezahlter und nicht bezahlter Arbeit (vgl. Lenz et al. 2018: 7). Gesetzlich ist die Diskriminierung aufgrund des Geschlechts verboten (vgl. Grundgesetz Artikel 3 Absatz 2). Dennoch ist die Kategorie Geschlecht bei Untersuchungen zu Diskriminierung weiterhin von besonderer Bedeutung. Sie gilt als Querschnittskategorie und wirkt intersektional unter anderem zu ethnischer Zugehörigkeit und Religion/Weltanschauung (vgl. ADS 2017: 14, 305).

2.3. Sexuelle Identität


Im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) wird die Kategorie sexuelle Identität „[...] weit gefasst und bezieht sich auf die Beziehung einer Person zu einer anderen“ (ADS 2013: 34). Das AGG ist folglich darauf ausgerichtet, Lesben, Schwule, Bisexuelle, Trans* und Inter* (LGBTI) – sowie Heterosexuelle – vor Ungleichbehandlung zu schützen (vgl. ebd.: 34.). Ob Trans* und Inter* tatsächlich der Kategorie sexuelle Identität zugeordnet werden sollten, oder stattdessen der Kategorie Geschlecht, ist zu diskutieren (vgl. ADS 2017: 189).⁸ Die Frage nach der Zuordnung zu einer der beiden Kategorien ist für die Anwendbarkeit des AGG aber irrelevant, wie das Bundesarbeitsgericht in einem Urteil festgestellt hat (vgl. ADS 2017: 189).⁹ Zu berücksichtigen ist in jedem Fall, dass Trans* als Gruppe erhöhter Vulnerabilität Diskriminierungen in besonderem Maße ausgesetzt sind.

Die Formen von Diskriminierung, die mit der Kategorie sexuelle Identität zusammenhängen, sind vielfältig (siehe für eine dezidierte Auseinandersetzung Kalkum und Otto 2017 sowie Müller und Kellmer 2011). Genannt werden neben körperlicher Gewalt und (sexualisierter) Belästigung unter anderem auch verschiedene Arten der Ausgrenzung, zum Beispiel durch Mobbing oder Abwertungen (vgl. Kalkum und Otto 2017). Studien zum spezifischen Kontext Hochschule, die „sexuelle Identität“ als Merkmal erfassen, sind bislang selten. In ihrem Abschlussbericht geben Czock et al. an, dass nach Auskunft der Befragten Homosexualität in Literatur und Lehrveranstaltungen zu wenig thematisiert werde und

⁷ Auch die Philipps-Universität Marburg befindet sich im Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten im unteren Mittelfeld (vgl. Löther 2017: 10).

⁸ In einem EuGH-Urteil vom 27.04.2006, wurde beispielsweise festgestellt, dass „bei einer Ungleichbehandlung aufgrund einer Geschlechtsumwandlung für die Benachteiligung das Merkmal Geschlecht“ greift (zitiert nach ADS 2017: 189).

⁹ Demnach sei es ausreichend, „[...] wenn eine Person, die sich wegen ihrer Transsexualität benachteiligt fühlt, Indizien vorträgt, die darauf schließen lassen, dass sie ‚als eine solche Person wahrgenommen und deswegen benachteiligt‘ wurde (BAG, Urteil vom 17.12.2015 – 8 AZR 421/14)“ (zitiert nach ADS 2017: 189).



Heteronormativität dominiere (vgl. ebd.: 53). Darüber hinaus gibt es an Hochschulen immer wieder Probleme bei der Änderung des Namens von Trans*, die als Diskriminierung zu werten sind.

2.4. Behinderung

Die Diskriminierung aufgrund von Behinderung schließt Menschen mit körperlicher, geistiger und psychischer Beeinträchtigung ein. Darüber hinaus fallen auch Sinnesbehinderungen, wie etwa Sehbehinderung, Sprachbehinderungen und Lernbehinderungen unter diese Kategorie (vgl. Czock et al. 2012: 21). Es lässt sich zudem anmerken, dass im Hochschulbereich Menschen mit Behinderung weiterhin unterrepräsentiert sind (vgl. ebd.: 22). Dies widerspricht dem „Übereinkommen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen“, welches auf Grundlage der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte eine vollkommene Inklusion fordert (vgl. ADS 2017: 13). Die UN-Behindertenrechtskonvention (UN-BRK) gilt seit 2009. Dabei wird Behinderung innerhalb der UN-BRK nicht als individuelles Merkmal aufgefasst, sondern steht im Zusammenhang von Beeinträchtigungen und gesellschaftlichen Barrieren:

Zu den Menschen mit Behinderungen zählen Menschen, die langfristige körperliche, seelische, geistige oder Sinnesbeeinträchtigungen haben, welche sie in Wechselwirkung mit verschiedenen Barrieren an der vollen, wirksamen und gleichberechtigten Teilhabe an der Gesellschaft hindern können (Beauftragte der Bundesregierung für die Belange von Menschen mit Behinderungen 2017: 8).

Somit ist der Schutz vor Diskriminierung von Menschen mit Behinderung rechtlich wie institutionell einzuhalten. Trotzdem sind Arbeitsmarkt, Bildungsbereich sowie Dienstleistungen besonders anfällig für Diskriminierungspraktiken. So wird der Zugang zum Beschäftigungsleben in Bewerbungsverfahren oft verwehrt, obwohl laut Sozialrecht für Menschen mit Behinderung spezielle Regelungen gelten (vgl. ADS 2017: 68).

Hochschulen diskriminieren in diesem Kontext meist durch fehlende Barrierefreiheit der Räumlichkeiten sowie der digitalen Infrastruktur. Hinzu kommt eine Verschränkung der ökonomischen Situation von Student_innen mit körperlicher, geistiger und psychischer Behinderung. Finanzielle Mehrbedarfe verhindern ein adäquates Studium (vgl. ebd.: 155). Ebenfalls wirken sich die modularisierten Bachelor- sowie Masterstudiengänge und der damit verbundene erhöhte zeitliche Druck negativ auf Student_innen mit Behinderung aus (vgl. Czock et al. 2012: 22).

2.5. Alter


Auch Alter findet sich als Diskriminierungskategorie im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz wieder (vgl. § 1 AGG). Hierzu gehört sowohl die Diskriminierung aufgrund eines „zu hohen“ Alters als auch eines „zu jungen“ Alters. Eine Studie der ADS ergab, dass „das Risiko, aufgrund des Lebensalters diskriminiert zu werden, umso größer ist, je jünger oder je älter eine Person ist.“ Abhängig vom Kontext können aber auch Personen im selben Lebensalter als „zu jung“ oder „zu alt“ gelten und deshalb Diskriminierung erfahren (vgl. ADS 2017: 217). Zudem war zu beobachten, dass Altersdiskriminierung häufig intersektional aufgetreten ist (vgl. ebd.: 224). Zu unterscheiden sind zwei Ebenen der Diskriminierung (vgl. Voss und Rothermund 2019: 511). Innerhalb der durchgeführten Studie kann maßgeblich die Ebene der personalen Altersdiskriminierung untersucht werden, bei der einzelne Menschen diskriminiert werden (zum Beispiel durch Zurückweisung). Des Weiteren gibt es die Ebene der institutionellen Altersdiskriminierung, auf die im Folgenden kurz eingegangen wird, da sie durch die Studie größtenteils nicht erfassbar ist.

In Bezug auf den Besuch einer deutschen Hochschule gibt es keine direkte institutionelle Altersdiskriminierung. Indirekt kann dennoch eine Diskriminierung in Verbindung mit der finanziellen Situation des_der Studienanwärter_in auftreten. Laut § 10 Abs. 3 des Bundesausbildungsförderungsgesetzes (BAföG) kann eine Ausbildungsförderung nicht geleistet werden, „wenn der Auszubildende bei Beginn des Ausbildungsabschnitts, für den er Ausbildungsförderung beantragt, das 30. Lebensjahr, bei Studiengängen nach § 7 Absatz 1a das 35. Lebensjahr vollendet hat“ (Bundesministerium für Bildung und Forschung 2020). Personen, die aufgrund dieses Umstands die Hochschule von vornherein nicht besuchen können, werden auch in der hochschulinternen Befragung nicht abgedeckt.

Bezüglich der an den Hessischen Hochschulen beschäftigten Personen gilt neben dem AGG auch § 11 Abs. 2 des Hessischen Gleichberechtigungsgesetzes (HGlG), der besagt, dass „Dienstalter, Lebensalter und Zeitpunkt der letzten Beförderung/Höhergruppierung [...] bei Auswahlentscheidungen nur insoweit Berücksichtigung finden [darf], als ihnen für die Eignung, Leistung und Befähigung der Bewerberinnen und Bewerber Bedeutung zukommt“ (Hessisches Ministerium für Soziales und Integration 2016: 21).

2.6. Religion und Weltanschauung

Das Diskriminierungsmerkmal Weltanschauung wird vom Gesetzgeber auf das Arbeitsrecht beschränkt und ist somit das einzige, der im AGG genannten Merkmale, dass nicht in umfassenden zivilrechtlichen Schutz aufgenommen wurde. Die „Kirchenklausel“ dagegen




erlaubt es, Beschäftigte mit Rücksicht auf ihre Religion auszuwählen. Die beiden Merkmale können in der Realität meist nur in gegenseitiger Abhängigkeit betrachtet werden (vgl. ADS 2012: 27). Eine Doppel- oder Mehrfachdiskriminierung findet beispielsweise durch die mangelnde Trennung zwischen Herkunft (beziehungsweise Weltanschauung) und Religion statt (vgl. ebd.: 27). Die Basis für diese Mehrfachdiskriminierung liegt dabei in der Naturalisierung von verschiedenen vermeintlich phänotypischen Merkmalen beziehungsweise äußerlichen Symbolen wie beispielsweise Kleidung. Diese wird dann mit Religion verknüpft und gleichzeitig mit Menschen verschiedener Herkunft konnotiert. Im Zuge dessen werden Gruppen homogenisiert (vgl. ebd.). Die Wahrheitsansprüche dieser Zuschreibungen bilden somit die Basis für Rassismus und Diskriminierung.

Religion dient als Unterscheidungsmerkmal, um das „Eigene“ zum „Fremden“ zu kontrastieren. Dabei erfolgt eine Verkettung zwischen Kultur und Religion, welche auch als kultureller Rassismus beschrieben werden kann. So geht es also nicht mehr um eine imaginierte „Rasse“, sondern eine durch Religionsgemeinschaft konzipierte Gruppe. Die religiöse Gemeinschaftszugehörigkeit wird zu einer totalen Zugehörigkeit umgewertet, sodass dies über jegliche Handlungen und Einstellungen der Gruppenmitglieder entscheiden würde (vgl. Wagner 2010: 10ff.). Dies hat zur Folge, dass Diskriminierung aufgrund von Religion und/oder Weltanschauung im Zusammenspiel mit der ethnischen Herkunft gesellschaftlich oft auf geringe Akzeptanz stößt (vgl. ADS 2012: 28).

Ungleichbehandlungen sowie Diskriminierungen können auf mangelnden Austausch zwischen den Gruppen beziehungsweise Religionen zurückgeführt werden. Durch mangelnde Aufklärung verfestigen sich diskriminierende Strukturen und werden in der Gesellschaft etabliert (vgl. Büro zur Umsetzung von Gleichbehandlung e.V. 2019). Damit gestaltet sich der Nachweis von Diskriminierungen aufgrund dieser Kategorie als schwierig.

2.7. Sozioökonomischer Hintergrund

Obwohl das AGG die Diskriminierungskategorie des sozioökonomischen Hintergrunds nicht umfasst, wurde der Fragebogen in der vorliegenden Studie um diese ergänzt, was im Rücklauf von den Befragten positiv bewertet wurde. Für die Prägung durch das soziale Umfeld im Zusammenhang mit den damit verknüpften Bedeutungszuschreibungen sind unterschiedliche Bezeichnungen in Gebrauch, die teilweise verschiedene Konnotationen haben, zum Beispiel soziale Lage, Status (der Herkunftsfamilie), Bildungsnähe/-ferne, soziale Herkunft, sozioökonomischer Hintergrund. Bourdieu unterscheidet ferner ökonomisches, soziales, kulturelles und symbolisches Kapital (vgl. Bourdieu 1986: 241ff.).



Die soziale Herkunft hat nicht nur materiellen Besitz zum Inhalt, sondern auch klassen- oder milieuspezifische habitualisierte Denk- und Verhaltensweisen, Kulturgeschmack, Bildung, Ansehen und Beziehungen. Nicht alle Bildungsungleichheiten sind dabei per se Bildungsungerechtigkeiten, denn sozial bedingte Bildungsungleichheiten lassen sich kaum klar von persönlichen Kompetenzunterschieden trennen (vgl. Brake und Büchner 2012: 32f). Einer meritokratischen Logik folgend wird häufig abstrakt „Leistungsgerechtigkeit“ mit dem Verweis auf individuelle Fähigkeiten und Fleiß (unter Vernachlässigung der durch die soziale Herkunft bedingten ungleichen Bedingungen, unter denen die Leistungen erbracht werden) mit Bildungsgerechtigkeit gleichgesetzt (vgl. ebd.: 35f).

Wie bereits erwähnt, ist die soziale Herkunft nicht in den *Big 6* der Diskriminierungskategorien enthalten und nicht im AGG aufgeführt. Nichtsdestoweniger ist die soziale Herkunft relevant bei der Beurteilung des Standes der Bildungsgerechtigkeit. Soziale Herkunft ist für zentrale Aspekte eines Studiums von Bedeutung: Hochschulzugang, Hochschulart, Studienverlauf, Studienfinanzierung, Zeitbudget, Erwerbstätigkeit und Abschlussart (vgl. Middendorff, Apolinarski, Becker, Bornkessel, Brandt, Heißenberg und Poskowsky 2017: 26ff).

Der Anteil an Studierenden aus einer Akademiker-Familie liegt seit 2006 konstant auf hohem Niveau [...]. Danach stammt im Sommersemester 2016 mehr als die Hälfte aller Studierenden (2016: 52 %, 2012: 50 %) aus einem Haushalt, in dem mindestens ein Elternteil über einen Hochschulabschluss verfügt (ebd.: 26f).

Für Professor_innen gilt der gleiche Zusammenhang in verstärktem Maße:

Was ihre soziale Herkunft betrifft, so stammen mehr als die Hälfte (61 %) aus den gehobenen Gesellschaftsgruppen zuzuordnenden Elternhäusern (27 % der gehobenen und 34 % der hohen sozialen Herkunftsgruppe). Dass die meisten Befragten aus der höchsten sozialen Herkunftsgruppe (34 %) stammen, dagegen nur 11 % aus der niedrigen, verweist darauf, dass der Professur ein höchst selektiver Bildungs- und Karriereweg vorausgeht, dessen Erfolg deutlich von der sozialen Herkunft abhängt (Möller 2015: 194).

Zusammenfassend lässt sich feststellen, dass Diskriminierung entlang unterschiedlicher Merkmale und Zuordnungen verläuft, die intersektional wirken. Allerdings kann die hier vorliegende Arbeit der Erfassung von verschränkten Diskriminierungskategorien keine Rechnung tragen.

Die durchgeführte Umfrage am FB03 hat sich an den oben genannten Kategorien orientiert und generiert erste Daten zum Diskriminierungserleben. Im Besonderen der Hochschulkontext ist ein gesellschaftliches Feld, das es genauer zu untersuchen gilt, da tradierte Wertvorstellungen und Denkmuster trotz liberalem Selbstverständnis auch hier

greifen. Im nächsten Kapitel wird Diskriminierung an Hochschulen kontextualisiert, bevor in Kapitel vier das Studiendesign dargestellt wird.

3. (Anti-)Diskriminierung an Hochschulen


Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes stellt fest, dass der „Bildungsbereich noch immer nicht ausreichend inklusiv [...]“ sei. Wie nichtstaatliche Beratungsstellen gegen Diskriminierung berichten, wird der Bildungsbereich von Betroffenen besonders häufig als Ort von Diskriminierung genannt: „89 Prozent dieser Stellen gaben an, Beschwerden zu Diskriminierungen in diesem Lebensbereich zu erhalten“ (ADS 2017: 148). Neben Schulen stehen hier vor allem Hochschulen im Mittelpunkt. Besonders häufig sind dabei Formen der unmittelbaren Diskriminierung „[...] wegen der ethnischen Herkunft und Religion, einer Behinderung oder sexuellen Identität [...]“ (ebd.: 148). Auch die Antidiskriminierungsstelle des Bundes verzeichnet eine Vielzahl von Beratungsanfragen in diesem Bereich (vgl. ebd.: 149). Die prozentual meisten Beratungsanfragen aus dem Bereich Hochschule beziehen sich auf die Kategorien ethnische Herkunft/rassistische Gründe (27 %), Geschlecht (24 %) und Behinderung (20 %) (vgl. ebd.: 150). Bezogen auf die Kategorie Geschlecht hebt die ADS in ihrem dritten Bericht einen Aspekt hervor, der so nicht unbedingt zu erwarten wäre:

Anfragen wegen einer Benachteiligung im Studium gingen schwerpunktmäßig deshalb ein, weil *männliche Studenten* sich durch das besondere Studienangebot für Frauen wegen ihres Geschlechts benachteiligt fühlten, sei es durch besondere Teilstudiengänge, sei es durch Seminare, die ausschließlich Frauen zugänglich waren (ADS 2017: 152 [Hervorhebung im Original]).

Offenbar hat hier eine problematische diskursive Verschiebung stattgefunden: Positive Maßnahmen zum Ausgleich bestehender Ungleichbehandlungen werden ihrerseits als *ungerecht* betrachtet. Dieser Interpretation gilt es – etwa im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit – zu begegnen. Die Auswertung der Befragung am FB03 enthält diesbezüglich ebenfalls ähnliche Anmerkungen, auf die in Kapitel fünf genauer eingegangen wird.

Menschen mit Behinderung verweisen auf „[...] fehlende angemessene Vorkehrungen bzw. die Verweigerung eines Nachteilsausgleichs“ (ebd.: 153). So wird beispielsweise im Rahmen der Digitalisierung von Hochschulen fehlende Barrierefreiheit kritisiert (vgl. ebd.: 153).

Diskriminierungserfahrungen von Student_innen aufgrund ihrer Herkunft betreffen unter anderem abwertende Äußerungen von Lehrenden sowie Benachteiligungen bei der Notenvergabe (vgl. ADS 2017: 153.). Eine zentrale Rolle spielt hierbei die Sprache, so „[...]



wird immer wieder berichtet, dass Student_innen mit einer anderen Muttersprache als Deutsch in ihren Leistungen schlechter bewertet würden“ (ebd.: 158).

Bezogen auf die Kategorie Religion/Weltanschauung, die in 5 Prozent aller gemeldeten Fälle als Diskriminierungsgrund genannt wurde, gaben Frauen an, aufgrund des Tragens von Kopftuch oder Schleier diskriminiert worden zu sein (vgl. ebd.). Hier zeigt sich eine Überschneidung zweier Diskriminierungsmerkmale – Geschlecht und Religion – der im Rahmen einer intersektionalen Betrachtungsweise nachzugehen wäre. Dennoch wird „[d]as intersektionale Zusammenspiel von Diskriminierungsmerkmalen im Bildungsbereich von den Beratungsstellen nicht als besonders bedeutsam hervorgehoben“ (ebd.: 162). Diese Einschätzung kann vor dem geschilderten Hintergrund nicht nachvollzogen werden. Zumal die Merkmale Geschlecht und Religion weitere Verschränkungen zur ethnischen Herkunft aufweisen und Benachteiligungen bei der Notenvergabe „oft an die Herkunft oder das muslimische Kopftuch an[knüpfen]“ (ebd.: 158). Die Folgen von Diskriminierung sind schwerwiegend und können sich beispielsweise in einer längeren Studienzeit widerspiegeln, die eine Streichung der Ausbildungsförderung nach dem BAföG mit sich bringen kann.

Das System Hochschule zeigt sich folglich durch seine spezifische Ausgestaltung als besonders anfällig für Diskriminierungen. Eine entscheidende Rolle spielen hierbei strukturelle Dominanzverhältnisse und Abhängigkeiten zwischen Lehrenden und Student_innen sowie betreuender Person der Promotion und Doktorand_innen. Das Machtungleichgewicht zwischen diesen Gruppen ergibt sich aus der bereits erwähnten Notenvergabe, die sich als prädestiniert für Ungleichbehandlungen erweist, sobald Prüfungsleistungen nicht anonymisiert (zum Beispiel über die Verwendung der Matrikelnummer) bewertet werden. Bezogen auf das Verhältnis von Doktorand_innen und Betreuenden tritt neben die Bewertung der Qualifikationsschrift der Einfluss auf das Beschäftigungsverhältnis und sogar zukünftige Anstellungsverhältnisse. Innerhalb einer *Scientific Community* ist ein strategisch aufgebautes Netzwerk einer der entscheidenden Erfolgsfaktoren. Die hervorgehobene Stellung von Professor_innen im Gefüge erweist sich generell als schwierig, da kaum Einflussmöglichkeiten bestehen und das Sanktionierungspotential gering ist. Auf professoraler Ebene werden darüber hinaus strukturelle Barrieren des Wissenschaftssystems besonders deutlich sichtbar. So ist nicht nur das Geschlechterverhältnis nach wie vor äußerst unausgeglich – auch im Hinblick auf andere Diskriminierungskategorien, wie beispielsweise die soziale und ethnische Herkunft – zeigt sich wenig Diversität (vgl. Möller 2013; vgl. Statista 2019). Hochschulen sind demnach ein besonders diskriminierungssensibler Bereich: Hier werden Karrieren gemacht und Macht (neu) verteilt. Zudem „bilden [Hochschulen] zukünftige Fach- und

Führungskräfte aus, die mit ihrem Wissen und ihren Kompetenzen maßgeblichen Einfluss auf gesellschaftliche Entwicklungen und Unternehmenskulturen haben werden“ (Czock et al. 2012: 34). Ziel sollte es daher sein, ein inklusives Klima zu schaffen und Hochschulen zu einem Ort für alle zu machen. Es stellt sich die Frage, was es hierfür braucht und welche Handlungsfelder und -möglichkeiten bestehen. Darüber hinaus sei vorwegzunehmen, dass Diskriminierungserfahrungen meist unter Studierenden stattfinden, sodass Lösungsansätze innerhalb der Lehre unverzichtbar sind.

Auffällig ist, dass den deutschen Hochschulen nur geringe Ressourcen für die Antidiskriminierungsarbeit zur Verfügung stehen. Dieses Fehlen von finanziellen Mitteln zur Verbesserung der Chancengleichheit muss überdies als politisches Statement betrachtet werden. Die nachfolgenden Kapitel stellen die Auswertung der Online-Umfrage dar, die zu ähnlichen Ergebnissen der genannten Studien kommt.

4. Studiendesign und Datenerhebung

Den Ausgangspunkt der Erhebung bildet die Fortführung des Frauenförder- und Gleichstellungsplans der Frauen*- und Gleichstellungsbeauftragten des FB03. Dieser soll die Chancengleichheit in allen Bereichen der Universität fördern und diskriminierende Strukturen abbauen. Hierfür ist ein umfassender Überblick der aktuellen Situation am FB03 grundlegend. Um erstmals ein möglichst breites Bild zu Diskriminierung am FB03 zu zeichnen und den Sachverhalt zu erfassen, wurde die quantitative Befragung gewählt.¹⁰ Diese wurde als standardisierte Online-Umfrage konzipiert, die auch ohne umfangreiche finanzielle Mittel durchgeführt werden kann. Darüber hinaus beschreibt Schnell, dass Online-Studien für sensible Befragungen gut geeignet sind:

Dass Fragen zu sensiblen Themen eher sozial konforme oder verweigerte Antworten hervorbringen, macht eine Onlinebefragung für das Thema persönlicher Erfahrungen mit Diskriminierung geeignet, insofern anzunehmen ist, dass in dem anonymen Setting Artefakte dieser Art seltener auftreten und daher die Antworten weniger in Richtung sozialer Erwünschtheit verfälscht werden (Schnell 2012: 58).

Die Tendenz zu sozial erwünschten Antworten wird wahrscheinlich durch die Erhebungsform der anonymen Onlinebefragung nicht beseitigt aber gemildert.

Der Erhebungszeitraum der Studie umfasste vier Wochen vom 02. Dezember bis zum 31. Dezember 2019. Die Befragung richtete sich an die Grundgesamtheit der Student_innen und

¹⁰ Es handelt sich um die erste Erhebung dieser Art am FB03 der Universität Marburg. Die einzigen bisher vorliegenden Daten zu Diskriminierung stammen aus einer Pilotstudie zu sexualisierter Gewalt an den Fachbereichen 03 und 01 aus dem Jahr 2017/18.

Mitarbeiter_innen des Fachbereichs für Gesellschaftswissenschaften und Philosophie (FB03) und mit diesem verbundene Zentren. Der Fragebogen wurde in zwei Sprachen zu Verfügung gestellt, Deutsch und Englisch. Zudem ermöglicht die verwendete Umfragesoftware *Social Science Survey* (SoSci) es, den Fragebogen automatisiert vorlesen zu lassen.

Die Onlinebefragung war mittels eines öffentlichen Links frei zugänglich. Somit konnten die potentiellen Teilnehmer_innen selbst über ihre Teilnahme entscheiden und theoretisch den Fragebogen mehrmals ausfüllen. Folglich handelt es sich um eine nicht-repräsentative Erhebung (vgl. Maurer und Jandura 2009: 62). Die Teilnahmemotivation kann hierbei davon abhängen, ob sich die Befragten bereits mit dem Thema beschäftigt haben und somit ein erhöhtes Interesse an der Studie besteht sowie, ob die Person(en) durch Werbemaßnahmen erreicht wurden. Durch eine anfängliche Abfrage der Zugehörigkeit zum FB03 sollte sichergestellt werden, dass nur die Zielgruppe an der Befragung teilnimmt.¹¹

Um die Teilnehmer_innen zu erreichen, wurden mit finanzieller Unterstützung der Frauen*- und Gleichstellungsbeauftragten Flyer und Plakate erstellt, die in relevanten Gebäuden aufgehängt und verteilt wurden. Des Weiteren wurde die Umfrage in Lehrveranstaltungen des FB03 vorgestellt. Die Student_innen hatten anschließend die Möglichkeit den Fragebogen direkt online auszufüllen.¹² Zur weiteren Bewerbung wurden im Namen des Dekanats des FB03 über die offiziellen Institutsverteiler jeweils eine E-Mail zu Beginn, sowie eine weitere im Verlauf der Studie versandt. Rückfragen konnten an die offizielle E-Mail-Adresse der Frauen*- und Gleichstellungsbeauftragte des FB03 gesendet werden.

Um die Wahrung des Datenschutzes zu gewährleisten, wurde der Fragebogen mit der Rechtsabteilung sowie dem Personalrat der UMR abgestimmt. Alle Teilnehmer_innen haben vorab einer weiteren Verwendung der anonymisierten Daten für akademische Zwecke zugestimmt. Zur Anonymisierung wurden keine persönlichen Daten, wie Namen, E-Mailadressen oder IP-Adressen, abgefragt oder gespeichert. Um Rückschlüsse auf bestimmte Personen zu vermeiden, wurde beispielsweise bei der Erhebung der soziodemographischen Daten der Detailgrad reduziert – so wurde das Alter in Altersgruppen abgefragt. Bei den Beschreibungen von Diskriminierungsvorfällen erfolgte explizit der Hinweis keine Namen oder sonstige Informationen zu nennen, welche auf eine konkrete


¹¹ Da der Link zur Umfrage frei zugänglich war, konnte der Fragebogen auch von Personen außerhalb des FB03 bearbeitet werden. Ob tatsächlich nur die Zielgruppe an der Befragung teilgenommen hat, ist nicht überprüfbar. Es ist hierbei auf die Ehrlichkeit der Befragten zu bauen.

¹² Es konnte beobachtet werden, dass kurz nachdem die Studie in einer Veranstaltung auf die Studie hingewiesen wurde, besonders viele Personen an der Umfrage teilgenommen haben. Dadurch entsteht eine Verzerrung der Stichprobe zu Gunsten der Student_innen, die in den ausgewählten Veranstaltungen anwesend waren.

Person Rückschlüsse zulassen. Diesen Hinweis berücksichtigten die Teilnehmer_innen, sodass die Antworten nachträglich nicht mehr geschwärzt werden mussten. Der Datensatz selbst ist nicht öffentlich zugänglich und darf nur für akademische Zwecke genutzt werden. Die Fragebatterien wurden als teiloffene Eingaben konzipiert. Erfasst wurden, neben soziodemographischen Angaben wie beispielsweise Geschlecht, Personengruppe und Alter, Einzelaussagen zur allgemeinen Bewertung des Klimas und Wohlbefindens am FB03 sowie zu Prävention und Verantwortung der Fachbereichsmitglieder. Den Kern der Befragung bildet die Erfassung der subjektiven Diskriminierungserfahrungen und -beobachtungen der vergangenen zwölf Monate am FB03. Dabei steht vor allem die individuelle Diskriminierung auf personaler Ebene im Fokus.

Bei der Erstellung des Fragebogens war zu beachten, dass ein gelingender Frage-Antwort-Prozess an Voraussetzungen geknüpft ist. Eine grundlegende Bedingung ist das Verständnis der Fragen. Aus diesem Grund wurde beispielsweise eine englische Version erstellt. Aber nicht nur die Sprachkenntnis im Allgemeinen, sondern auch die Formulierung der Fragen ist für die Produktion von Artefakten ein sensibler Punkt. Insbesondere unklare Fragestellungen führen dazu, dass Befragte den Interpretationsspielraum mit allen sonst zur Verfügung stehenden und nicht zur Sache gehörenden Informationen füllen, was ohnehin zu erwartende Kontexteffekte begünstigt. Das heißt, dass zum Beispiel als *Priming* die Reihenfolge der Fragen die Antworten beeinflussen kann, wobei sich frühere Fragen auf die Antworten späterer Fragen auswirken (vgl. Schnell 2012: 38f). Da sich die Fragen zu erlebter und beobachteter Diskriminierung auf die Vergangenheit beziehen, spielen auch Erinnerungsprozesse eine Rolle. Möglichen Fehlern bei der Datierung der Erinnerungen in beide Richtungen, besonders aber dem *Forward-Telescoping*, wurde durch die Angabe eines vergleichsweise kurzen Referenzzeitraums begegnet. Überdies bot eine ausführliche Einleitung zu den Retrospektivfragen Zeit, sich die erlebte und/oder beobachtete Situation ins Gedächtnis zu rufen (vgl. ebd.: 45, 47f).

Auch Formulierungen der Fragen bringen (potentiell) künstliche Effekte oder Verzerrungen hervor, die, an Stellen, an denen sie nicht vermieden werden können, möglichst bei der Interpretation der Daten reflektiert werden sollten. Das betrifft zum Beispiel eine mögliche Korrelation geringer objektiver Diskriminierung mit hoher wahrgenommener Diskriminierung (vgl. El-Mafaalani, Waleciak und Weitzel 2017: 175). Die Gestaltung des Fragebogens wurde anhand einer Synthese bestehender wissenschaftlicher Befragungen zu Diskriminierung im Hochschulkontext durchgeführt und konnte so von der Erfahrung anderer Wissenschaftler_innen profitieren.



Im Rahmen der Erhebung subjektiver Diskriminierungserfahrungen und -beobachtungen konnten jeweils bis zu drei Situationen detailliert beschrieben werden. Für die weiterführende quantitative Erfassung wurde zudem gefragt, ob in den letzten zwölf Monaten mehr als drei Erfahrungen und Beobachtungen gemacht wurden. Die Befragten konnten jederzeit über die aufgeführten Antwortmöglichkeiten hinaus in freien Textfeldern Items ergänzen. Schließlich gab es in einem offenen Textfeld Raum die erfahrenen beziehungsweise beobachteten Situationen in eigenen Worten zu schildern. Bei der Auswertung wurden eindimensionale oder univariate Verteilungen betrachtet. Die nachfolgenden Kapitel widmen sich der deskriptiven Auswertung.

Letztlich ist ein zentrales Argument für die Erhebung subjektiver Wahrnehmungen von Diskriminierung (gegenüber empirischen Untersuchungen, die Diskriminierungseffekte messen, oder Vorurteilsanalysen) der Einbezug der Betroffenenperspektiven im Hinblick auf Antidiskriminierungsmaßnahmen, „weil Problembewusstsein und Eigeninitiative der Betroffenen für die Entwicklung von Gegenmaßnahmen von entscheidender Bedeutung sind“ (ebd.: 174).

5. Auswertung

In diesem Kapitel erfolgt die Darstellung und Kontextualisierung der Umfrageergebnisse. Zunächst wird auf die Stichprobe eingegangen und anschließend die Einschätzungen zum allgemeinen Klima am FB03 beleuchtet. Diese subjektiven Einschätzungen können ein erstes Bild zum Miteinander am Fachbereich darlegen. Aus diesen Ergebnissen lassen sich bereits Verantwortlichkeiten ableiten, die durch die nachfolgenden Darstellungen der persönlichen Erlebnisse und Beobachtungen gestützt werden.

Um das Diskriminierungserleben zu spezifizieren, werden Merkmale der Diskriminierung, die Quellen sowie Orte, die im Besonderen anfällig für diskriminierende Handlungen sind, erfasst. Darüber hinaus wird beschrieben, wie betroffene Personen auf diskriminierende Situationen reagieren. Im Anschluss werden die detailreichen Anmerkungen zur Prävention und Verantwortung der Mitglieder des FB03 dargelegt.

5.1. Merkmale der Stichprobe

Der Fragebogen wurde insgesamt 436 Mal aufgerufen. Bearbeitet wurde er 383 Mal, davon haben 295 Personen den Fragebogen abgeschlossen. Somit liegt die Beendigungsquote bei 77 Prozent. Für neun Universitätsangehörige endete der Fragebogen bereits auf der zweiten

Seite, da diese weder am FB03 noch an den mit dem FB03 verbundenen Zentren studieren oder angestellt sind. Für die weitere Auswertung werden somit 286 vollständig bearbeitete Fragebögen betrachtet.¹³

50 Prozent der Befragten gaben an, weiblichen, 44,1 Prozent männlichen Geschlechts zu sein. 2,5 Prozent ordneten sich der Kategorie divers zu, während 3,5 Prozent „keine Angabe“ auswählten. Das Altersspektrum erstreckt sich von 24 Jahren und jünger bis zu 60 Jahren und älter, wobei 86 Prozent zu den Altersgruppen 24 Jahre und jünger sowie 25 bis 29 Jahre gehören. Zudem gaben 21 Prozent der Befragten einen Migrationshintergrund an.¹⁴ Die Verteilung über alle an der UMR vertretenen Personengruppen ist ebenso gewährleistet, allerdings sind hier Verzerrungen in Richtung Student_innen zu verzeichnen. Diese bildeten mit 254 von insgesamt 286 Personen den größten Anteil der Stichprobe. Die Teilnehmer_innenzahl von Mitarbeiter_innen des FB03 fällt positiv aus. 11,2 Prozent der Fragebögen wurde von Mitarbeiter_innen ausgefüllt. Dieser Wert ist im Besonderen im Vergleich zum Anteil der Mitarbeiter_innen an der Grundgesamtheit des FB03 positiv zu bewerten.

Tab. 1 Soziodemographische Kennzeichen der Stichprobe

		Fälle	in Prozent
Geschlecht	weiblich	143	50,0
	männlich	126	44,1
	divers	7	2,4
	keine Angabe	10	3,5
Altersgruppen	24 und jünger	162	56,6
	25 bis 29	84	29,4
	30 bis 39	21	7,3
	40 bis 49	4	1,4
	50 bis 59	7	2,4
	60 und älter	2	0,7
	keine Angabe	6	2,1
Migrationshintergrund	Migrationshintergrund	60	21,0
	kein Migrationshintergrund	191	66,8
	keine genaue Aussage möglich	35	12,2

¹³ Die Grundgesamtheit des FB03 umfasst 149 Mitarbeiter_innen und 2624,5 Student_innen (vgl. Statistik FB03 2018).

¹⁴ Die Kategorie Migrationshintergrund wurde für die Umfrage erstellt. „Migrationshintergrund“ umfasst Befragte, bei denen mindestens ein Elternteil im Ausland geboren wurde. Die Kategorie „kein Migrationshintergrund“ umfasst die Befragten, die angegeben haben, dass sie selbst, sowie beide Elternteile in Deutschland geboren wurden. Schließlich konnte bei Befragten, die entweder bei beiden Elternteilen „keine Angabe“ angegeben haben oder bei einem Elternteil Deutschland als Geburtsland sowie beim anderen Elternteil „keine Angabe“ ausgewählt haben, keine genaue Aussage zum Migrationshintergrund gemacht werden. Zudem konnte keine genaue Aussage getroffen werden, wenn beide Eltern in Deutschland geboren aber die befragte Person im Ausland geboren wurde oder „keine Angabe“ ausgewählt hatte.

<i>Mehrfachauswahl möglich</i>		Antworten	in Prozent
Personengruppe	Studierende ¹⁵	255	81,0
	Promovierende	8	2,5
	Hochschullehrer_innen ¹⁶	21	6,7
	wiss. Hilfskräfte und Mitarbeiter_innen	25	7,9
	technisch-adm. Mitarbeiter_innen	6	1,9

45,8 Prozent der abgeschlossenen Datensätze wurden von Mitgliedern des Instituts für Politikwissenschaft (inklusive Lehramt Politik und Wirtschaft) durchgeführt, gefolgt von 28,5 Prozent, in denen die Zugehörigkeit zum Institut für Soziologie angegeben wurde sowie 13,6 Prozent, die das Zentrum für Konfliktforschung nannten. Die übrigen Institute und Zentren wurden in absteigender Häufigkeit wie folgt ausgewählt: Institut für Philosophie (inklusive Lehramt Philosophie/Ethik), Institut für Vergleichende Kulturforschung, Kultur- und Sozialanthropologie und Religionswissenschaft, Institut für Europäische Ethnologie/Kulturwissenschaft, Zentrum für Gender Studies und feministische Zukunftsforschung, Zentrum für interdisziplinäre Religionsforschung und/oder sonstige Beschäftigung am FB03. Die Verteilung der Teilnehmenden auf die Institute des FB03, im Besonderen die hohe Beteiligung der Mitglieder des Instituts für Politikwissenschaft, gilt es im weiteren Verlauf zu berücksichtigen. Es ist jedoch anzumerken, dass die Politikwissenschaft den höchsten Anteil an Studierenden des Fachbereichs stellt (vgl. Statistik FB03 2018).

Ihren sozioökonomischen Hintergrund spezifizierten insgesamt 230 Student_innen, während 10 Personen dieser Gruppe die Antwortoption „keine Angabe“ wählten. Die Auswertung zeigt, dass circa 42 Prozent eine finanzielle Unterstützung erhalten (100 Personen) und jede_r fünfte_r Student_in einen oder sogar mehrere Nebenjobs hat (54 Personen). Weniger als ein Fünftel bezieht demnach BAföG-Leistungen (39 Personen), jede_r Zehnte greift auf Ersparnisse zurück (25 Personen). Lediglich 3 Personen erhalten ein Stipendium und eine Person hat einen Studienkredit aufgenommen.¹⁷

Von 47 Personen der anderen Personengruppen machten 38 Angaben zu ihrem Berufsabschluss. Mehr als die Hälfte hat demnach ein Studium abgeschlossen (22 Personen),

¹⁵ Inklusive studentische Hilfskräfte, Gasthörer_innen, Tutor_innen.

¹⁶ Diese Kategorie umfasst Privatdozent_innen, Professor_innen und sonstige Lehrende.

¹⁷ Zwölf Personen erläuterten die Finanzierung von Leben und Studium in einem freien Textfeld. Dabei wurden fünfmal mehrere Kategorien zusammengefasst, etwa „Unterhalt und Nebenjob“, was die Zuordnung erschwert. Zudem wurde viermal die Unterstützung durch Familie/Eltern(teile) und einmal Lohnarbeit angegeben. Diese Antworten wurden den entsprechenden Kategorien „finanzielle Unterstützung“ sowie „Nebenjob“ zugeordnet. Hinzu kam die Angabe „Halbwaisenrente“. Zuletzt ist noch zu bemerken, dass die Frage zur Studienfinanzierung nur Teilnehmer_innen angezeigt wurde, die als *einzigste* Personengruppe „Student_in“ ausgewählt haben.

knapp 30 Prozent davon sind promoviert (11 Personen), fünf Personen haben eine Ausbildung abgeschlossen (13,2 %). Als zweiter Faktor zur Einschätzung der sozioökonomischen Situation wurde die wöchentliche Arbeitszeit herangezogen. Hier gaben 41 von 47 Personen Auskunft. Mehr als die Hälfte der Antworten entfiel auf die Option „Teilzeit mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von 15 bis 34 Stunden“ (22 Personen). Ein Viertel der Personen gab an, eine Vollzeitbeschäftigung mit 35 und mehr Stunden wöchentlicher Arbeitszeit auszuüben. Neun Personen nannten „Teilzeit oder stundenweise mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von weniger als 15 Stunden“ (entspricht 22 %). Hier bietet sich eine weiterführende Analyse zum Zusammenhang von Geschlecht, Berufsabschluss und wöchentliche Arbeitszeit an, um beispielsweise zu untersuchen, ob weibliche Teilnehmer_innen häufiger in Teilzeit arbeiten als männliche Personen.

5.2. Das Klima am FB03

Zu Beginn der Umfrage wurden Zustimmungswerte zu Aussagen über das Klima am FB03 erfasst (vgl. Abb. 1). Insgesamt kann festgehalten werden, dass das Wohlbefinden am FB03 hoch ist. Im Durchschnitt haben die Befragten bei allen Fragen diesbezüglich „stimme eher zu“ ausgewählt. Jedoch wurden bei jeder Frage das gesamte Antwortspektrum von „stimme überhaupt nicht zu“ bis „stimme voll zu“ sowie die Möglichkeit, „keine Angabe“ auszuwählen, genutzt. So wurde über die Fragenbatterie hinweg insgesamt 34 Mal die Option „stimme überhaupt nicht zu“ ausgewählt. Die niedrigste Zustimmungsrate hat dabei – mit 64,4 Prozent zustimmenden Antworten – die Aussage „Es besteht für jedes Universitäts-Mitglied die Möglichkeit, am universitären Leben mitzuwirken.“ Mit 79,4 Prozent erfuhr die Aussage „Am FB03 der Uni Marburg herrscht ein angenehmes Lern- bzw. Arbeitsklima“ die höchste Zustimmung. Dazwischen liegen die Zustimmungswerte für die Aussagen zur Beziehung zwischen den Mitgliedergruppen an der Universität, zu respektvollem Umgang seitens Kommiliton_innen und Kolleg_innen und zum Wohlbefinden insgesamt am Fachbereich.

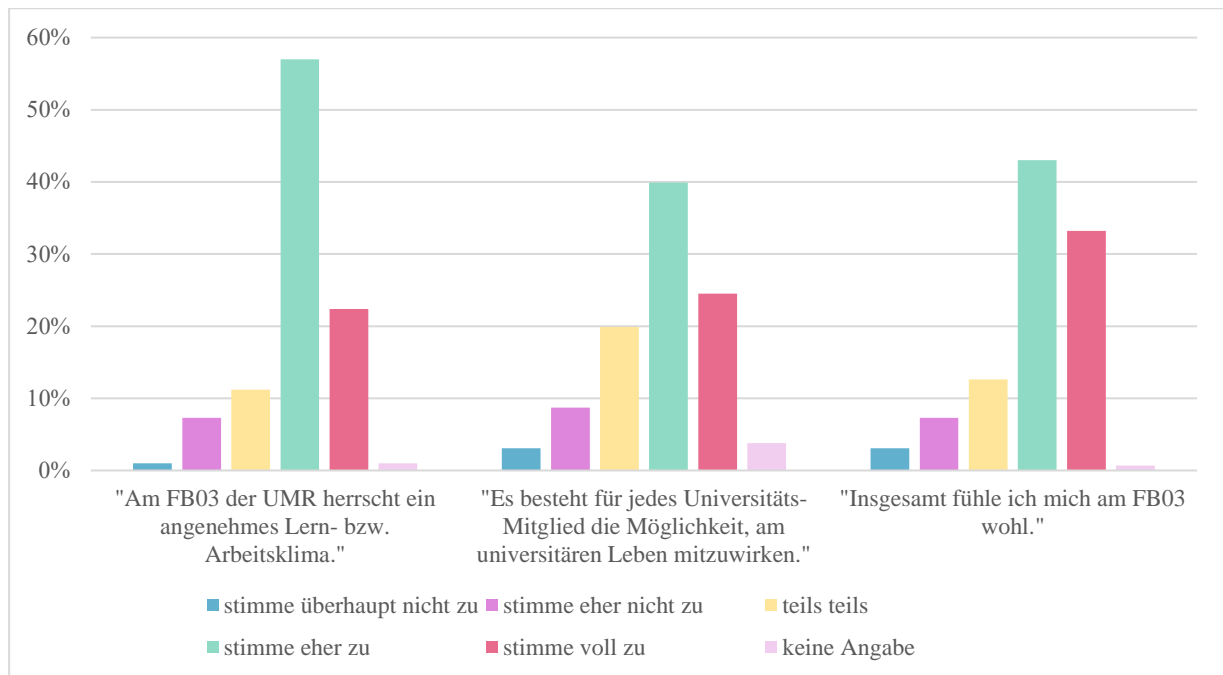


Abb. 1 Auszug zur Wahrnehmung des sozialen Klimas am FB03, n = 286

Dabei haben 14 Personen zu Fragen des Klimas am FB03 durchweg „stimme voll zu“ angegeben. Etwa 7,7 Prozent der Befragten stimmen im Schnitt den Aussagen eher nicht beziehungsweise überhaupt nicht zu. Das heißt, dass sich bei den allgemein gehaltenen Formulierungen der Fragen zum Klima am Fachbereich oder an der Universität ein überwiegend positives Bild ergibt. Ein differenzierteres Bild zeigen die Antworten auf konkretere Fragen zu Erfahrungen und Beobachtungen von Diskriminierung.

5.3. Erfahrungen und Wahrnehmungen von Diskriminierung im Allgemeinen

In diesem Teil der Umfrage werden Erfahrungen und Wahrnehmung von Diskriminierung noch ohne direkten Bezug zur Universität und zum FB03 erfragt. Erfasst werden sollen die allgemeine Sensibilität für und das vorhandene Verständnis von Diskriminierung. Dabei ergibt sich ein hohes Interesse am Thema Diskriminierung in Verbindung mit einer durchschnittlich geringen Akzeptanz gegenüber stereotypen Zuschreibungen und Vorurteilen (vgl. Abb. 2). Die Antworten zeigen insgesamt ein hohes Bewusstsein für Diskriminierung, was durch die nicht-zufällige, selbstselektive Stichprobenziehung einer Online-Befragung erklärt werden kann. Weitere Gründe für die hohe Sensibilität bezüglich des Themas Diskriminierung können die am FB03 gelehrteten Studieninhalte (zum Beispiel Gender Studies) darstellen.

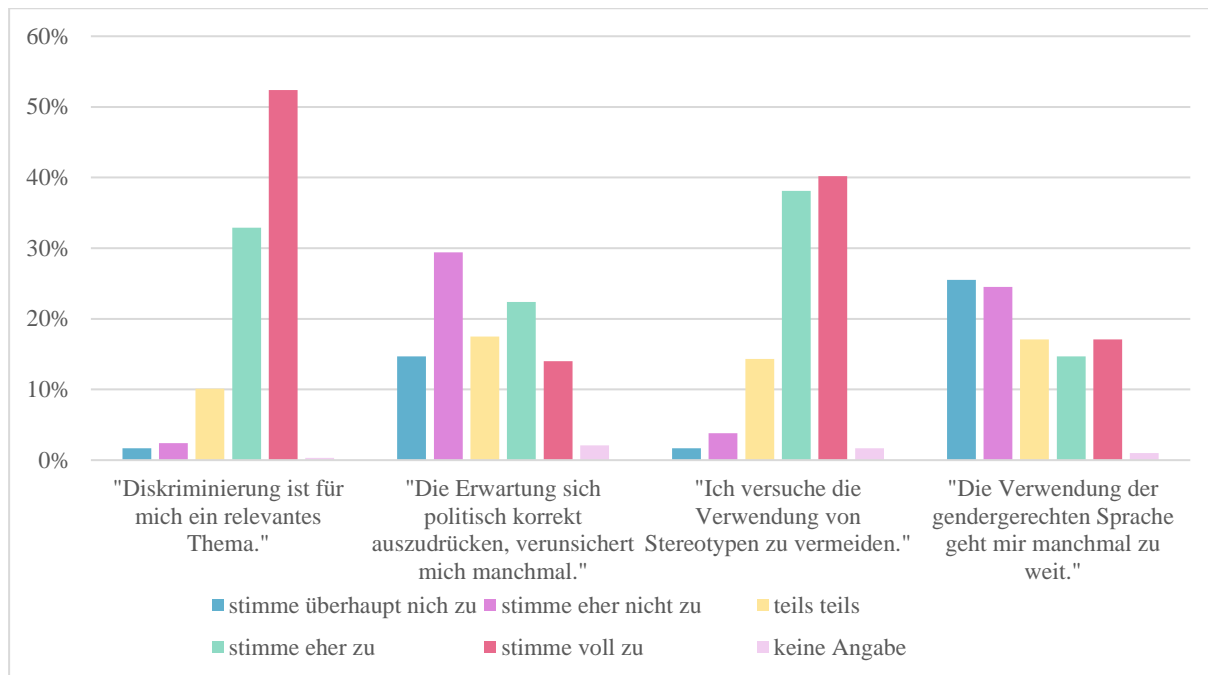


Abb. 2: Auszug zur Wahrnehmung von Diskriminierung im Allgemeinen, n = 286

Die Aussagen „Die Verwendung der gendergerechten Sprache geht mir manchmal zu weit“ und „Die Erwartung sich politisch korrekt auszudrücken, verunsichert mich manchmal“ scheinen im Vergleich zu den anderen Fragen zur allgemeinen Wahrnehmung von Diskriminierung unter den Befragten am meisten zu polarisieren. Das Antwortspektrum ist hierbei weiter ausgefächert als bei den anderen Aussagen. Die höchste Zustimmung ergibt sich für die Aussage „Mir ist ein respektvoller Umgang wichtig.“ Ihr wird in 86 Prozent der Antworten voll und in weiteren 11,5 Prozent eher zugestimmt. Es handelt sich – in dieser allerdings wenig zugespitzten Formulierung – um die am wenigsten kontroverse, von der großen Mehrheit der Befragten geteilte Ansicht. Die Zustimmungswerte („stimme voll zu“ und „stimme eher zu“) von über 85 Prozent drücken ebenfalls das Interesse am Thema Diskriminierung und dessen persönliche bewertete Relevanz aus.

Die Auswertung der allgemein gehaltenen Fragebatterien zu Diskriminierung am FB03 sowie der UMR deuten auf ein überwiegend positives Klima am Fachbereich. Die Analyse der konkreten Erfahrungen und Beobachtungen zeigt jedoch, dass am FB03 viele Leerstellen vorhanden sind und Problemsituationen auftreten, die Diskriminierung begünstigen beziehungsweise nicht aktiv verhindern.

5.4. Diskriminierungserfahrungen und -beobachtungen

In diesem Kapitel werden die Ergebnisse zu persönlichen Diskriminierungserfahrungen sowie Diskriminierungsbeobachtungen dargestellt. Folglich werden die subjektiven Empfindungen der Befragten in den Blick genommen.

Für den Zeitraum der vergangenen zwölf Monate wurden insgesamt 78 Diskriminierungserfahrungen geschildert. Dabei haben 56 der befragten Personen eine oder mehrere Diskriminierungserfahrung(en) gemacht. Diese Gruppe bilden rund 20 Prozent aller Befragten. 38 Personen haben ein Erlebnis angegeben, 14 Personen haben zwei Erfahrungen geschildert und vier der Befragten haben drei Diskriminierungserlebnisse beschrieben. Zwei davon haben zudem angegeben, mehr als drei Diskriminierungserfahrungen gemacht zu haben.

Im Anschluss daran haben 23,8 Prozent der Befragten angegeben, im vorangegangenen Jahr in mindestens einem Fall Diskriminierung am Fachbereich beobachtet zu haben. 68 Personen haben insgesamt von 79 Beobachtungen detailliert berichtet. Die Mehrzahl der Befragten, die positiv geantwortet haben (60 Personen), geben an, eine Beobachtung gemacht zu haben, fünf Personen haben von zwei und drei Personen haben drei Beobachtungen beschrieben und gaben darüber hinaus an, weitere Diskriminierungssituationen beobachtet zu haben. Zusammenfassend lässt sich sagen, dass etwa ein Viertel der Befragten angeben, in den letzten zwölf Monaten Diskriminierungsbeobachtungen am Fachbereich gemacht zu haben (vgl. Abb. 3).

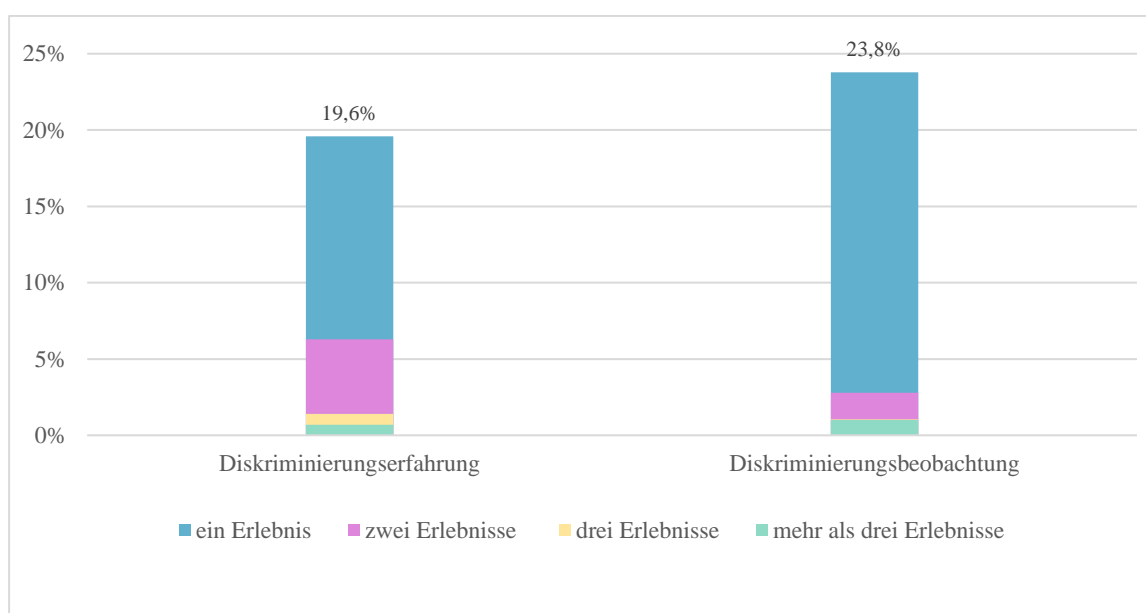


Abb. 3: Maximale Anzahl angegebener Diskriminierungserfahrungen und -beobachtungen in den letzten zwölf Monaten, $n = 286$

Die Auswertung zeigt, dass ein Fünftel der befragten Mitglieder am FB03 innerhalb des letzten Jahres eine oder mehrere Formen von Diskriminierung erfahren hat. Die Ergebnisse werden nachfolgend noch einmal dezidiert dargestellt und auf weitere Faktoren im Zusammenhang mit dem subjektiven Erleben von Diskriminierung eingegangen. Analog dazu werden die Ergebnisse der Diskriminierungsbeobachtungen erläutert.¹⁸

Merkmale der Diskriminierung

Zu Beginn wurden die zugeschriebenen oder tatsächlichen Eigenschaften erfragt, die laut betroffener Person zur Diskriminierungserfahrung geführt haben. An dieser Stelle konnten die Befragten Mehrfachnennungen vornehmen.¹⁹ So haben 48 Prozent der Betroffenen bei der Beschreibung der ersten Diskriminierungssituation angegeben, dass sie aufgrund von mehr als einem Merkmal diskriminiert wurden. Demnach wird die Annahme bestätigt, dass häufig mehr als ein tatsächliches oder zugeschriebenes Diskriminierungsmerkmal bedient wird. Bei genauer Betrachtung der Diskriminierungsmerkmale sind die Aussagen zur ersten Diskriminierungserfahrung markant. Die meisten Befragten wurden (unter anderem) aufgrund ihres Geschlechtes diskriminiert. Diese Gruppe bildeten rund 32 Prozent der befragten Personen, die mindestens eine Erfahrung angegeben haben. Es folgen die Merkmale soziale Herkunft und Migrationshintergrund mit rund 23 Prozent. Daraufhin wurden prozentual abnehmend Merkmale wie Aussehen, Weltanschauung, Staatsangehörigkeit oder Alter genannt. Weniger oft ausgewählt wurde die Kategorien körperliche Erkrankung, Elternschaft sowie chronische oder psychische Erkrankungen. Dies kann mit einer Unterrepräsentation von Eltern sowie Menschen mit Erkrankungen innerhalb der Stichprobe zusammenhängen.

In Situation zwei wurde an erster Stelle der Migrationshintergrund genannt. An zweiter Stelle wurden Geschlecht, psychische Erkrankungen, soziale Herkunft und Weltanschauung angegeben. Weniger oft trafen die Merkmale Alter, Behinderung, sexuelle Orientierung und Staatsangehörigkeit zu. Zu den drei Erfahrungen beziehungsweise Situationen konnten die Befragten weitere Diskriminierungsmerkmale in Form von offenen Eingaben schildern. Darunter wurden Merkmale wie „Rassismus“, „Mitgliedschaft in einer Studentenverbindung“, „Klasse“ oder „gendergerechte Sprache“ genannt.

¹⁸ Befragte, die keine Diskriminierungserfahrungen gemacht haben, konnten den ersten Frageblock überspringen und wurden direkt zum nächsten Teil der Diskriminierungsbeobachtungen weitergeleitet.

¹⁹ Aufgrund dessen übersteigen die Werte bei Fragen mit Mehrfachnennung die Häufigkeit von 100 Prozent. Dies trifft auf die Darstellungen zum Merkmal der Diskriminierung, der diskriminierenden Person oder Infrastruktur, die Reaktion von Beobachter_innen sowie auf die Gründe für das Ignorieren der Situation zu.

Über die Beobachtungssituationen hinweg ergibt sich in Bezug auf die Merkmale ein ähnliches Bild:

Am häufigsten bezogen sich die beobachteten Diskriminierungen auf die Merkmale Migrationshintergrund und Geschlecht (jeweils 14,4 %). Öfter genannt wurden ebenfalls Weltanschauung (13,1 %), Behinderung (9,4 %) und Aussehen (8,8 %). Für die restlichen Merkmale lag die Häufigkeit der Nennung jeweils unter sechs Prozent, während dreimal „andere“ Merkmale angegeben und siebenmal keine Angabe gemacht wurde (vgl. Abb. 4). Es zeigt sich, dass fast die Hälfte der Diskriminierungsbeobachter_innen mehrere Merkmale angeben, aufgrund derer diskriminiert wurde. Folglich ist auch hier die intersektionale Perspektive zu betrachten. Der hohe Wert der Kategorie Behinderung bestätigt die Vermutung, dass innerhalb der persönlichen Erfahrungen durch Unterrepräsentation von Menschen mit Behinderung an Hochschulen eine Verzerrung der Stichprobe erfolgt.

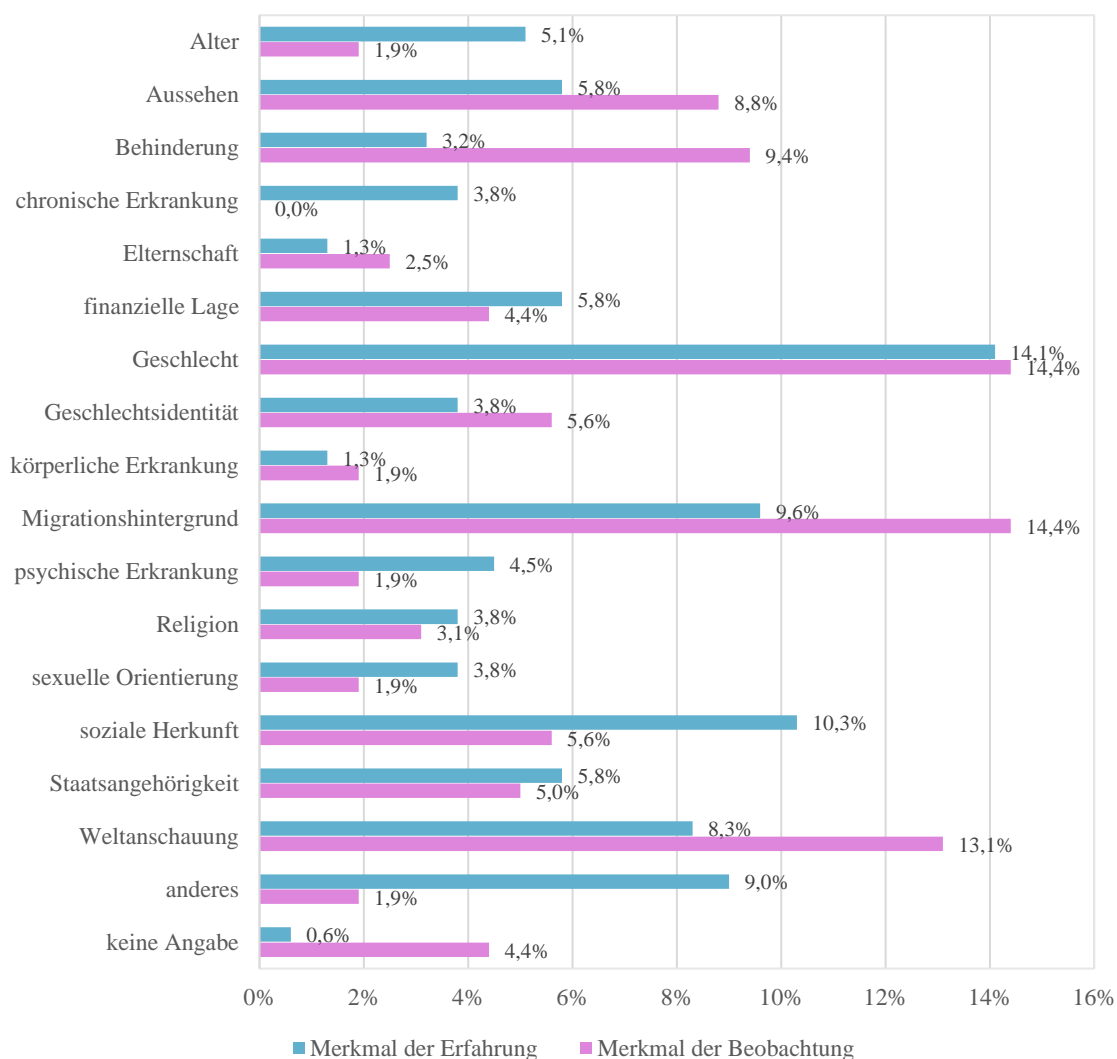


Abb. 4: Zusammenfassung der tatsächlichen oder zugeschriebenen Merkmale der Diskriminierungserfahrung sowie der Diskriminierungsbeobachtung. Mehrfachnennung möglich. Erfahrung: $n(\text{Antworten}) = 156$ von 56 Befragten; Beobachtung: $n(\text{Antworten}) = 160$ von 68 Befragten.

Form der Diskriminierung

Der nächste Abschnitt des Fragebogens bot den Befragten die Möglichkeit, die erlebte Diskriminierungsform anzugeben. Diese konnte bei der eigenen Erfahrung sowie bei der Beobachtung in einer Mehrfachauswahl angegeben werden. Die meistgenannte Form des ersten Diskriminierungserlebens stellen „Herabwürdigung“ mit 21,4 Prozent, „soziale Ausgrenzung“ mit 19,6 Prozent und die „Herabsetzung erbrachter Leistungen“ mit 17,9 Prozent dar. Weniger oft trafen „Bloßstellung“ sowie „unangemessene Angebote, Blicke oder Berührungen“ zu. Einmal wurde „körperliche Gewaltanwendung“ ausgewählt. Die Befragten hatten darüber hinaus die Möglichkeit zur offenen Eingabe. Diese Möglichkeit wurde elfmal genutzt. Im zweiten Erleben wurden „soziale Ausgrenzung“ sowie „Herabsetzung erbrachter Leistungen“ als Form der Diskriminierung mit jeweils 22,9 Prozent aufgeführt. Gefolgt von „Bloßstellung“ und „Herabwürdigung“ mit 20 Prozent. Weniger oft wurden bei dem zweiten Erleben „Beleidigungen“ genannt. Das offene Textfeld wurde einmal ausgefüllt („Gender sei binär.“). Die Nennung der Diskriminierungsform beim dritten Erleben war etwas gleichmäßiger verteilt als beim Erleben zuvor. Hier waren Bloßstellung, Herabsetzung erbrachter Leistungen, Herabwürdigung sowie soziale Ausgrenzung mit 20 Prozent an gleicher Stelle. An zweiter Stelle wurden „Beleidigung“ sowie „unangemessene Angebote, Blicke oder Berührungen“ mit zehn Prozent genannt.

Es wird deutlich, dass die Personen, die Diskriminierung erfahren haben, am häufigsten mit Herabwürdigung umgehen mussten, dicht gefolgt von sozialer Ausgrenzung und der Herabsetzung erbrachter Leistungen. Die „körperliche Gewaltanwendung“ als Diskriminierungsform beläuft sich unter 1 Prozent (0,6 %) und kommt im Vergleich zu anderen Diskriminierungsformen selten vor.

Bei den Beobachtungen wurde bei Beschreibung der ersten Situation in 50 Prozent der Fälle mehrere Formen gewählt. Unter den Formen waren Herabwürdigung (26,1 %) und soziale Ausgrenzung (21,8 %) mit einigem Abstand die am meisten genannten. Ungefähr halb so oft wurde in der ersten beobachteten Situation die Form der Bloßstellung, der Herabsetzung erbrachter Leistungen und Beleidigung gewählt. Körperliche Gewaltanwendung wurde einmal als Diskriminierungsform genannt. Sechsmal wurde die Option „andere“ (mit freier Eingabe) ausgewählt, darunter wurde beispielsweise „fehlendes Tadeln von Ausgrenzung trotz Führungsposition“ aufgeführt.

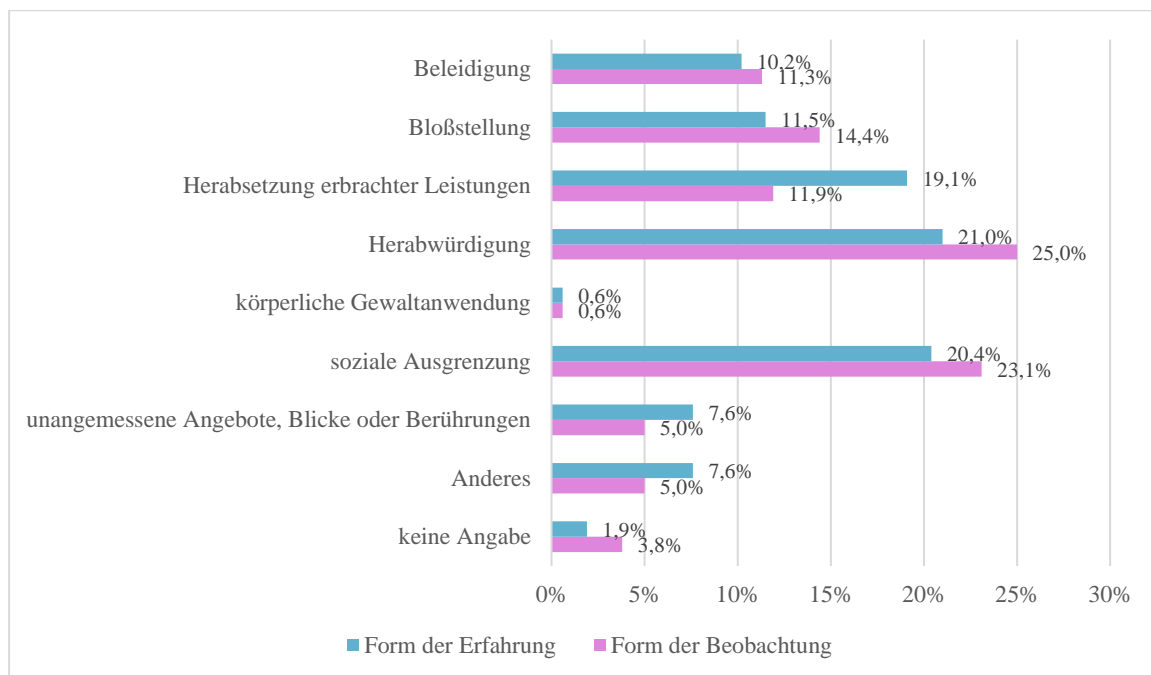



Abb. 5: Zusammenfassung Form der Diskriminierungserfahrung bzw. -beobachtung. Mehrfachnennung möglich Erfahrung: $n(\text{Antworten}) = 157$ von 56 Befragten, Beobachtung: $n(\text{Antworten}) = 160$ von 68 Befragten.

Quellen der Diskriminierung

Zur Untersuchung der Diskriminierungsgegebenheiten wurde nach der Personengruppe sowie dem Kontext, innerhalb dessen Diskriminierung stattfindet, gefragt. Auch an dieser Stelle wurden nur die Personen befragt, die angegeben hatten, entweder selbst diskriminiert worden zu sein oder die Diskriminierung anderer beobachtet zu haben.

In zwei Drittel der selbst erfahrenen Fälle handelte es sich in der ersten beschriebenen Situation bei den verursachenden Personen um Student_innen (64,3 %) und in 41,1 Prozent der Fälle um Lehrende. Dabei können Vertreter_innen beider Gruppen in der entsprechenden Situation auch gemeinsam als Verursacher_innen aufgetreten sein. Sieben Personen nannten Mitarbeiter_innen und zwei weitere technisch-administrative Mitarbeiter_innen. Dies entspricht 12,5 beziehungsweise 3,6 Prozent. Ein_e Kolleg_in wurde von sechs Personen genannt (10,7 %), dreimal wurde der_die Vorgesetzte_r angegeben (5,4 %). Zwei Personen gaben die Kategorie „Andere, und zwar“ an. Sie nannten hier „keine konkrete Person“ und „Kommiliton_innen“. Letztere hätten durch die vorgegebene Kategorie Student_in erfasst werden sollen. Eine mangelnde Barrierefreiheit/mangelhafte Infrastruktur wurde fünfmal angegeben (8,9 %). Eine Person machte keine Angabe.

Die Beobachtungen der ersten Situation weisen ein ähnliches Bild auf. Mehr als zwei Drittel (67,6 %) nannten Student_innen als Verursacher_innen der von ihnen beobachteten



Diskriminierungssituation. Knapp ein Drittel nannte Lehrende (27,9 %). Jeweils einmal wurde der_die Vorgesetzte und ein_e Kolleg_in genannt, zweimal technisch-administrative Mitarbeiter_innen und dreimal Mitarbeiter_innen. Elf Befragte verwiesen auf mangelnde Barrierefreiheit/mangelhafte Infrastruktur. Diese war folglich bei 16,2 Prozent der Fälle Teil der beobachteten Situation. Fünf Personen machten keine Angabe. Das Eingabefeld für zusätzliche offene Antwortmöglichkeiten wurde für keine der bis zu drei zu schildernden Diskriminierungsbeobachtungen genutzt.

Für die zweite geschilderte Diskriminierungserfahrung wurden in mehr als der Hälfte der Fälle Lehrende als Verursacher_innen genannt. Fünf Personen gaben ein_e Student_in an, drei Personen eine_n Vorgesetzte_n, zwei Personen eine_n Mitarbeiter_in und eine Person machte keine Angabe. Unter „Andere, und zwar“ wurde „Gastredner“ genannt. Auf eine mangelnde Barrierefreiheit/mangelhafte Infrastruktur verwiesen zwei Personen.

Lediglich acht Personen machten Angaben zu verursachenden Personen/Infrastrukturen einer zweiten Diskriminierungsbeobachtung, wobei eine Person die Antwortoption „keine Angabe“ wählte, sodass die Nennungen von nur sieben Personen detailliert betrachtet werden. Fünf von ihnen gaben eine verursachende Person beziehungsweise die Infrastruktur an, zwei der Befragten machten zwei Angaben. Jeweils viermal wurden Student_innen und Lehrende genannt, einmal die mangelnde Barrierefreiheit/mangelhafte Infrastruktur.

Vier Personen machten Angaben zu einer dritten erlebten Diskriminierungssituation. Zwei dieser Befragten nannten Student_innen als Verursacher_in der Diskriminierung, eine Person gab Lehrende an, während eine weitere Person „keine Angabe“ auswählte. Zu verursachenden Personen/Infrastrukturen einer dritten beobachteten Diskriminierungssituation machten drei Personen Angaben, von denen eine die Option „keine Angabe“ wählte. Bei den beiden anderen Befragten, handelte es sich bei den Verursacher_innen der beobachteten Diskriminierung um Lehrende. Es sei darauf verwiesen, dass Student_innen den größten Teil der Stichprobe ausmachen und daher die Häufigkeiten in diesem Kontext zu berücksichtigen sind. Aufgrund dessen scheint Diskriminierung unter Student_innen am häufigsten aufzutreten. Darüber hinaus können im Besonderen Beobachtungen von Diskriminierung nur in öffentlichen Räumen genannt werden. Sprechstunden oder Gespräche mit Verwaltungsangestellten fallen hier weg.

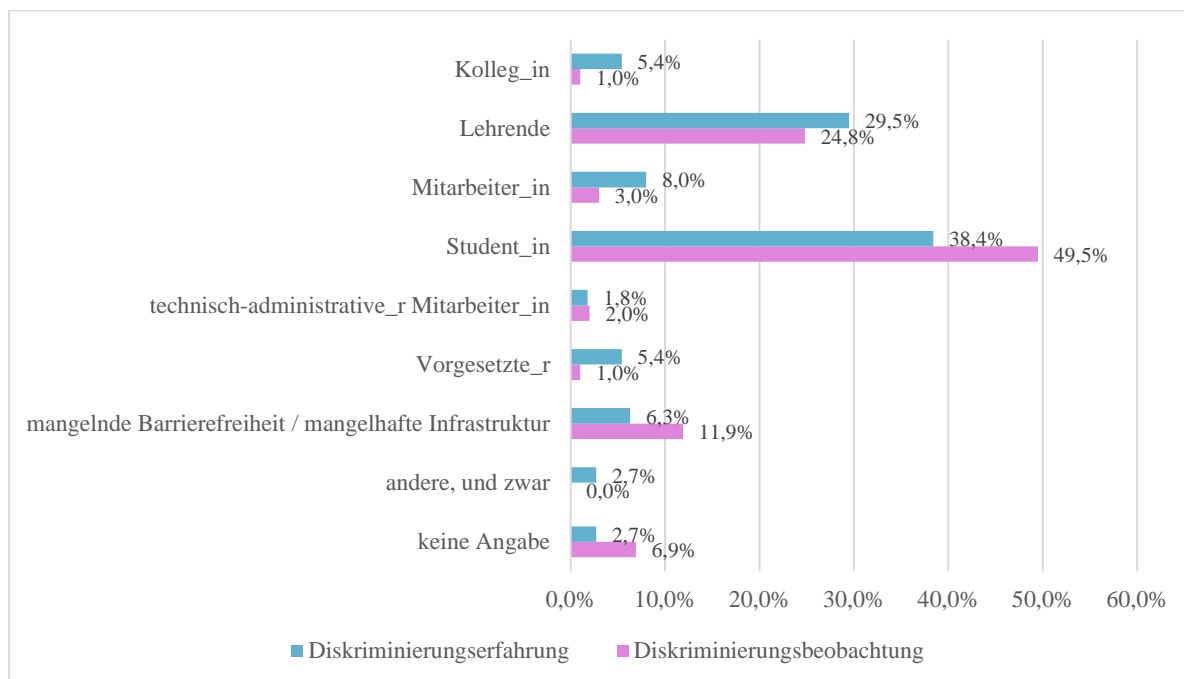


Abb. 6: Zusammenfassung Diskriminierungsquellen. Mehrfachnennung möglich. Erfahrung: $n(\text{Antworten}) = 112$ von 56 Befragten; Beobachtung: $n(\text{Antworten}) = 101$ von 68 Befragten.

Diskriminierungskontext

Bei den geschilderten Diskriminierungserfahrungen fanden die Situationen überwiegend im akademischen Bereich (zum Beispiel Lehre, Sprechstunden, Projekte) statt (60,3 %). Zwölfmal wurde das universitäre Engagement (zum Beispiel hochschulpolitische Gremien, studentische Initiativen) (15,4 %) und sechsmal die Arbeit (zum Beispiel Arbeitszeitregelungen, Vergabe von Stellen) (7,7 %) genannt. Dreimal erfuhren Betroffene im Rahmen der Verwaltung (zum Beispiel Beratungsangebote, Bearbeitung von Anträgen, Zugang zu Informationen) Diskriminierung (3,8 %). Sechsmal erlebten Personen Diskriminierung in einem anderen als den angegebenen Kontexten (7,7 %). Genannt wurden hierbei allerdings auch Kontexte, die durch die vorgegebene Antwortoption akademischer Bereich abgedeckt wären, wie „Seminar“, „universitäre Räume“, „Bibliothek“ und „Unterhaltung im Fachbereich“. Viermal wurde „keine Angabe“ ausgewählt (5,1 %) (vgl. Abb. 7).

Am häufigsten wurde auch bei den Beobachtungen der akademische Bereich (zum Beispiel Lehre, Sprechstunden, Projekte) (69,6 %) genannt. Viermal wurde die Arbeit (zum Beispiel Arbeitszeitregelungen, Vergabe von Stellen) und fünfmal universitäres Engagement (zum Beispiel hochschulpolitische Gremien, studentische Initiativen) angegeben (entspricht 5,1 % und 6,3 %), einmal die Verwaltung (zum Beispiel Beratungsangebote, Bearbeitung von Anträgen, Zugang zu Informationen). Jeweils siebenmal (je 8,9 %) wurde die Option

„Sonstiger, und zwar“ sowie „keine Angabe“ gewählt (vgl. Abb. 7). Genannt wurden im offenen Textfeld: „Gruppenarbeit“, „Infrastruktur (Toiletten, Zugänge, Erreichbarkeit der Einrichtung)“, „Lecture“, „Studentisches Leben“, „Umgang der Student_innen miteinander“ und „Weihnachtsfeier“.

Der akademische Bereich scheint anfällig für diskriminierende Handlungen zu sein. Dieser Bereich bildet jedoch besonders für Student_innen den Ort, an dem sie sich am häufigsten aufhalten und bewegen. Das bedeutet, dass Antidiskriminierungsmaßnahmen diesen maßgeblich mit einbeziehen müssen.

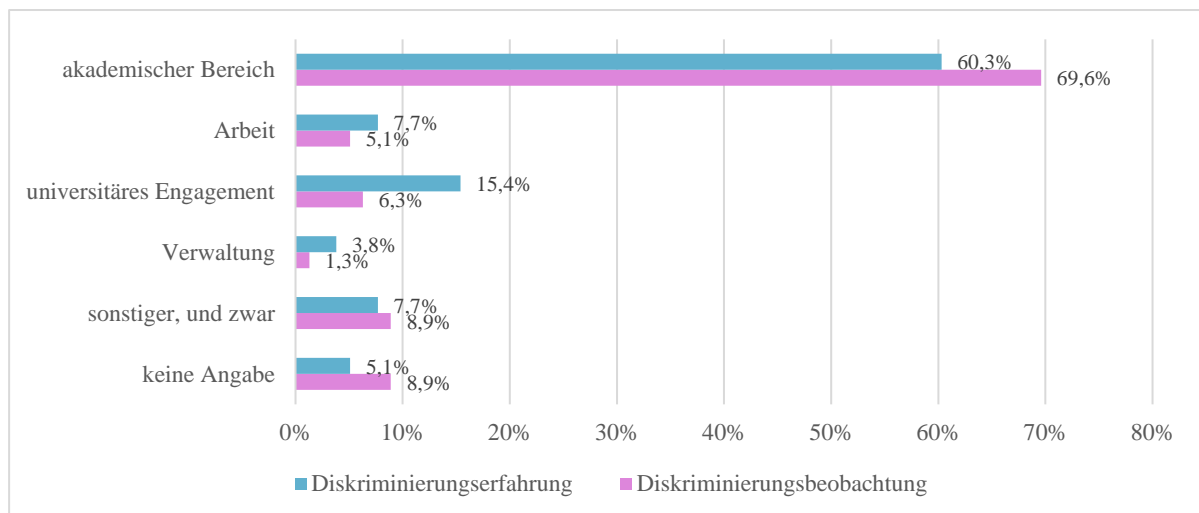


Abb. 7: Zusammenfassung Diskriminierungskontext. Erfahrung: $n(\text{Antworten}) = 78$ von 56 Befragten;
Beobachtung: $n(\text{Antworten}) = 79$ von 68 Befragten.

Anwesenheit weiterer Personen sowie deren Reaktion

Die vorwiegend positiven Einschätzungen der Befragten zum allgemeinen Klima und Umgang am FB03 werfen die Vermutung auf, dass in der Praxis ein hohes Bewusstsein in Diskriminierungssituationen vorherrscht. Diese These soll anhand der Reaktionen von in diesen Situationen anwesenden Personen geprüft werden.

Die Frage, ob die jeweils zuvor geschilderte Diskriminierungssituation von Anderen beobachtet wurde, wurde insgesamt 40 Mal bejaht (51,3 %), während sie 27 Mal (34,6 %) verneint und zwölfmal keine Angabe ausgewählt wurde (15,4 %). In fast der Hälfte der Vorfälle (45,8 %) wurde dem Erleben der Befragten nach „nichts unternommen“, somit haben die betroffenen Personen keine aktive Unterstützung erfahren. In einem Fünftel der Vorfälle konstatierten die befragten Personen, dass anwesende Dritte den die Verursacher_in der Diskriminierung sogar unterstützten (20,3 %). In 10,2 Prozent der Vorfälle wurde ein verbales Einschreiten konstatiert, achtmal suchten die Beobachter_innen nach der Situation das Gespräch mit der befragten Person (entspricht 13,6 % der Antworten).

In drei Vorfällen wurde nach der Situation das Gespräch mit dem_r Verursacher_in gesucht (5,1 %) (vgl. Abb. 8).

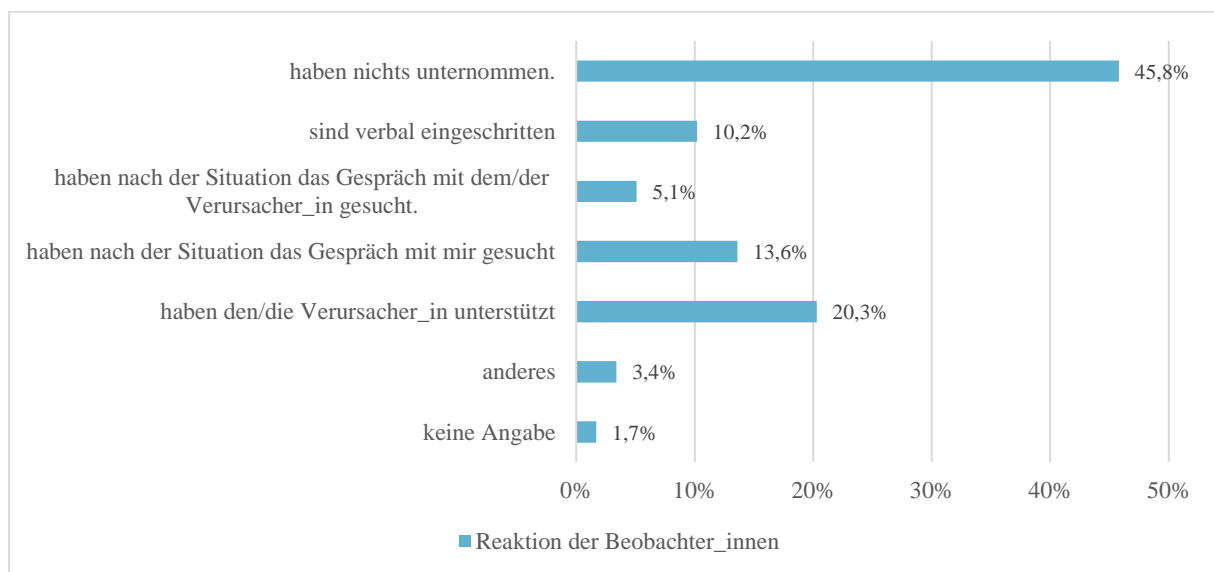


Abb. 8: Zusammenfassung Reaktion der Beobachter_innen in Diskriminierungserfahrungen.

Mehrfachauswahl möglich. $n(\text{Antworten}) = 59$ von 56 Befragten.

Das Verhalten der Beobachter_innen in den Diskriminierungssituationen konnte zudem in Form einer offenen Antwortmöglichkeit erläutert werden. Hiervon machte bezüglich der ersten geschilderten Situation nur eine Person Gebrauch. Sie beschrieb, dass die Beobachter_innen mit ihr Blickkontakt hielten. Bezogen auf die zweite Diskriminierungssituation erläuterte ebenfalls eine Person über das offene Textfeld genauer, ihr sei die Tür geöffnet worden („Haben die Tür geöffnet“). Zur Beschreibung der dritten Diskriminierungssituation wurde keine offene Eingabe gemacht.

Die Befunde zeigen, dass Diskriminierung meist in Anwesenheit mehrerer Personen stattfindet und selten aktiv sanktioniert wird, in manchen Fällen sogar eher von weiteren Anwesenden unterstützt wird. Dies steht im klaren Widerspruch zu den Ergebnissen der Wahrnehmung von Diskriminierung im Allgemeinen, deren Auswertung ein hohes Bewusstsein für Diskriminierung vermuten lässt (vgl. Abb. 2). Abbildung acht zeigt jedoch, dass die notwendige Sensibilität in Diskriminierungssituationen meist fehlt. Dies könnte auf mangelnde Wissensbestände zum Themenkomplex Diskriminierung und zu alternativen Handlungsmöglichkeiten zurückzuführen sein. Die Universität sowie der Fachbereich 03 sollten an dieser Schnittstelle durch Lehr- und Lernangebote eingreifen, um das Diskriminierungsrisiko zu verringern.

Persönliche Reaktionen auf Diskriminierungserfahrung und -beobachtung

Bei der Auswahl der eigenen Reaktion konnten die Befragten zwischen mehreren Antwortmöglichkeiten wählen. Die meisten machten eine Angabe. So war die meistgenannte Reaktion auf die Diskriminierungserfahrung in der ersten beschriebenen Situation mit 34,2 Prozent, dass die Personen mit Familienangehörigen oder Bekannten außerhalb der Universität gesprochen haben, wenn sie Diskriminierung erfahren hatten. So gaben 25,3 Prozent der Personen an, dass sie mit Kommiliton_innen, Arbeitskolleg_innen oder Bekannten der Universität über ihre Erlebnisse gesprochen haben. Weiter gaben 13,9 Prozent der Befragten an, die Situation ignoriert zu haben. 12,7 Prozent haben die Diskriminierung direkt offen angesprochen. Die wenigsten Personen haben sich an eine professionelle Stelle innerhalb oder außerhalb der Universität gewendet.

Diese Verteilung ähnelt auch den Ergebnissen der geschilderten Situationen. Am häufigsten werden Gespräche mit Bekannten innerhalb oder außerhalb der Universität genannt. An dritter Stelle stand das „offene Ansprechen“.

Tab. 2: Zusammenfassung eigene Reaktionen auf Diskriminierungserfahrung (Mehrfachauswahl möglich)

	Reaktion absolut	in Prozent
Ich habe die Situation ignoriert.	14	12,6
Ich habe die Diskriminierung in der Situation offen angesprochen.	16	14,4
Ich habe mich an eine professionelle Stelle in der Uni gewendet.	4	3,6
Ich habe mich an eine professionelle Stelle außerhalb der Uni gewendet.	3	2,7
Ich habe mit Kommiliton_innen/Arbeitskolleg_innen oder Bekannten von der Uni darüber gesprochen.	28	25,2
Ich habe mit Familienangehörigen oder Bekannten außerhalb der Uni darüber gesprochen.	34	30,6
Anders, und zwar ...	8	7,2
keine Angabe	4	3,6
Gesamt	111	100,0

Personen, die angegeben haben die Situation ignoriert zu haben, konnten Gründe für diese Reaktion nennen. In der ersten Situation traf dies auf elf Befragte zu. Von diesen waren die meisten Befragten unter anderem der Auffassung, dass es nichts bringen würde (fünf Personen). Pro Situation gaben je vier Befragte an, dass es für sie zu belastend war sich weiter mit der Situation auseinanderzusetzen, dass sie keine Notwendigkeit gesehen haben zu handeln oder keinen Kontakt mehr zum_r Verursacher_in hatten. Drei Personen gaben an, dass sie nicht wussten, was sie in der Situation machen sollten. Die wenigsten gaben an, dass sie Angst vor den Folgen hatten oder es an Zeit sowie Geld gemangelt hat. Auch in Situation zwei war der meistgenannte Grund für das Ignorieren, dass die Auffassung

bestand, dass es nichts bringen würde. Diese Antwort wurde von zwei von vier Befragten ausgewählt. Gefolgt war diese Antwortmöglichkeit von Begründungen mit einem Mangel an Ressourcen, Angst vor negativen Folgen oder davor nicht für glaubwürdig gehalten zu werden sowie Hoffnungslosigkeit, die von jeweils einer befragten Person ausgewählt wurden. Somit wird deutlich, dass von universitärer Seite Sanktions- und Beschwerdemöglichkeiten transparenter gestaltet werden müssen. Darüber hinaus sollte kommuniziert werden, dass jede subjektiv erfahrene Diskriminierung als solche anerkannt wird.²⁰

Tab. 3: Zusammenfassung ausgewählte Gründe für das Ignorieren der Situation (Mehrfachauswahl möglich)

	Gründe absolut	in Prozent
Ich befürchtete, dass mir keine Person glaube würde.	3	7,9
Ich dachte, dass es nichts bringen würde.	7	18,4
Ich denke, die Situation wird sich nicht wiederholen .	2	5,3
Ich fand es belastend, mich weiter damit auseinanderzusetzen.	5	13,2
Ich habe keine Notwendigkeit gesehen zu handeln.	5	13,2
Ich habe keinen Kontakt mehr zum_r Verursacher_in.	4	10,5
Ich hatte Angst vor negativen Folgen.	2	5,3
Ich wusste nicht, was ich tun sollte.	3	7,9
Juristische Schritte erschienen mir zu aufwendig.	3	7,9
Mir fehlte es an Zeit oder Geld dazu.	2	5,3
Anderer Grund, und zwar	2	5,3
Gesamt	38	100,0

Einige Befragte schilderten ihre Reaktion auf die Diskriminierungserfahrung zudem in eigenen Worten. Die Reaktionen variierten vom Verlassen des Hörsaals bis hin zum Versuch, die Situation zu ignorieren. Reaktionen auf kommunikativer Ebene umfassten das Gespräch mit Personen außerhalb der Universität sowie direktes Widersprechen.

„Ich bin sachlich geblieben und habe seiner Argumentation widersprochen.“

In Erwägung gezogen wurde auch, eine offizielle Stelle der Universität zu kontaktieren:

„Versucht, mich an professionelle Stelle an der Uni zu wenden.“

Ob dieser Versuch an institutionellen Hürden oder aus anderen Gründen scheiterte, wurde nicht ausgeführt. Berichtet wurde darüber hinaus, dass die erlebte Diskriminierungssituation zu Selbstvorwürfen, Frustration und Resignation seitens der Befragten führte:

„Ich habe mit Frustration und Selbstmitleid reagiert und nichts weiter unternommen.“

²⁰ „Ob Diskriminierung stattgefunden hat, wird immer von den Betroffenen definiert“ (Antidiskriminierungsstelle für Studierende 2020).

Die Reaktionen auf Beobachtungen zeigen in der Zusammenfassung ebenfalls, dass die Antwort, dass eine universitäre Anlaufstelle aufgesucht wurde, mit 2,2 Prozent am seltensten gewählt wurde. Am häufigsten wurde die Antwort, dass das direkte Gespräch mit der betroffenen Person gesucht wurde, ausgewählt (21,4 %). Dies ist positiv zu bewerten, da die betroffenen Personen so direkt nach der Situation Unterstützung erhalten können. Deutlich seltener wurde die Option ausgewählt, die Situation ignoriert zu haben (8,6 %). Auch dies gilt es positiv hervorzuheben. Im Falle des Ignorierens zeigt sich, dass einerseits die Angst vor negativen Folgen Personen daran hindert bei Diskriminierung einzuschreiten (16,0 %) – andererseits aber auch davon ausgegangen wird, dass es nichts bringen würde (24,0 %). Es zeigt sich, dass konkrete Maßnahmen, die im Falle von Diskriminierungserfahrungen und -beobachtungen ergriffen werden können, von der Universität besser kommuniziert werden müssen. Die zahlreichen positiven Hilfeleistungen, die die Befragten angegeben haben, lassen darauf schließen, dass die Mehrheit der Befragten unterstützend wirken möchte.

Schilderung der Diskriminierungserfahrungen und -beobachtungen

Nach der Beantwortung der Fragen aus geschlossenen, vergleichbaren Listen hatten die Befragten nun die Möglichkeit ihre Diskriminierungserfahrung genauer zu beschreiben. Auf diese Weise konnten präzise Informationen gesammelt werden. Diese Möglichkeit wurde von einigen Befragten wahrgenommen, wie im Folgenden ausgeführt wird.

Es wurden Diskriminierungserfahrungen innerhalb universitärer Einrichtungen geschildert, die sowohl die Kategorie Geschlecht als auch Herkunft betrafen. Die Schilderungen erzeugen ein greifbares Bild von erlebter Diskriminierung. Einerseits wurde individuelles Verhalten als diskriminierend empfunden. Dabei wurde einer Person beispielsweise Identitätslosigkeit oder die Vermischung von Völkern vorgeworfen.

„Bereits zwei mal [sic!] wurde ich innerhalb universitärer Einrichtungen diskriminiert. Es ging dabei immer um meinen Migrationshintergrund, da ich aus einer interkulturellen Familie stamme. [...] ‚Du hast keine Identität‘.“

Andererseits nannten die befragten Personen institutionelle wie strukturelle Hürden. Die Kategorie Geschlecht wurde beispielsweise beim Lesen von Stellenanzeigen innerhalb der Universität angeführt. Dabei schilderte eine Person, dass sie sich durch den Satz „bei gleicher Eignung werden Frauen bevorzugt“ diskriminiert fühlt. Hier lässt sich die in Kapitel drei angesprochene diskursive Verschiebung bezüglich gleichstellungspolitischer Maßnahmen erkennen. Mehrere Personen gaben an, dass sie sich als männliche Person

innerhalb universitärer Strukturen benachteiligt fühlen. Dieser Interpretation positiver gleichstellungspolitischer Instrumente gilt es durch Öffentlichkeitsarbeit zu begegnen.

Eine weitere befragte Person schilderte bei Diskussionen zu ihrer Position stark kritisiert, sogar beleidigt worden zu sein. Dass es sich dabei um einen diskriminierenden Umgang aufgrund des Geschlechts handelte, wurde besonders dadurch verdeutlicht, dass einer anderen männlichen Person bei gleicher Argumentation keine Beleidigungen entgegnet wurden.

„Ich wurde mehrfach für meine Meinung kritisiert. Mein Gegenüber ging zu einer Beleidigung über, obwohl ich selbst sachlich blieb. Mein Gefühl war es, dass es etwas mit meinem Geschlecht zu tun, in so fern, als dass er es nicht auf sich sitzen lassen konnte, von meinen Argumenten geschlagen worden zu sein. Ein Kommilitone (männlich) neben mir, der sich darüber empörte und versuchte in die Diskussion einzusteigen wurde geflissentlich ignoriert und auf keinen Fall in der selben Weise wie ich attackiert [sic!]. Seitdem hatte ich das Gefühl, dass jedem Beitrag, den ich im Seminar machte, von dem Diskriminierenden widersprochen wurde. In einer Sitzung änderte sich das schlagartig, seitdem fühle ich mich nicht mehr diskriminiert.“

Auch zum sozioökonomischen Hintergrund wurden mehrere Diskriminierungserfahrungen geschildert. Dazu wurde angeführt, dass Studierende teils mehrere Nebenjobs annehmen, um ihr Studium zu finanzieren. Dadurch wird eine fristgerechte Abgabe von Prüfungsleistungen teilweise unmöglich. Auf Kulanzbitten bei lehrenden Personen wurde ihnen dabei nur entgegnet, dass dies ein allgemeines Problem sei und sie nichts machen können.

„Ich erhalte weder BAföG, noch Unterhalt durch die Eltern und Kindergeld ist seit kurzem auch weg (mit dem 25. Lebensjahr). Dadurch steigt der Druck und es verringert sich enorm die Zeit, welche man für die Uni aufbringen kann. Ein zeitliches Entgegenkommen bei Prüfungsabgaben war jedoch nicht möglich aufgrund von ‚Gleichberechtigung‘.“

„Meine sozioökonomische Situation wurde, trotz mehrfacher Thematisierung, beispielsweise in Sprechstunden mit Dozierenden, in denen es um Abgabefristen oder um Projektarbeiten ging, nicht berücksichtigt, sondern als Problem erfasst, an dem man nichts machen könne.“

Des Weiteren wurde aufgelistet, dass in Vorlesungen der Politikwissenschaft ein derartiges Kollektivgefühl entstehe, dass die Grenzen der Diskriminierung nicht mehr wahrgenommen würden. Studierende mit anderer Meinung würden demnach ausgegrenzt und als „Andersdenkende“ abgestempelt. Eine Person schilderte dabei, dass diese Verhaltensweisen bis hin zum Rufmord führen können. Eine weitere Person schilderte aufgrund ihrer

Zugehörigkeit zu einer sozioökonomischen Gruppe in Vorlesungen am FB03 auf Unverständnis bis hin zu belächelndem Verhalten zu stoßen.

Außerdem beschrieb eine Person, dass Lehrende am FB03 Studierende von Studien- und Prüfungsleistungen ausschließen. Dieser Ausschluss wäre damit begründet worden, dass Klausuren „verloren gegangen“ seien oder keine ordentliche Eintragung für bestimmte Leistungen vorgenommen wurden. Durch diese „Versäumnisse“ wurden Studierende dahingehend benachteiligt, dass sie bereits erbrachte Leistungen wiederholen mussten. Dabei werden bestehende Machtverhältnisse deutlich. Diese Beispiele zeigen Diskriminierung, welche von lehrendem Personal ausgehen kann oder zumindest nicht eingegrenzt wird.

Die Schilderungen der Diskriminierungsbeobachtungen fallen ähnlich aus. Die meisten Beschreibungen fallen auf Situationen innerhalb des akademischen Bereichs. Jedoch wurden im Vergleich zu den Erfahrungen deutlich weniger Beschreibungen verfasst, die teilweise jedoch umfangreicher ausformuliert wurden. An dieser Stelle soll noch einmal darauf hingewiesen werden, dass die Beobachtung von Diskriminierung nur in offenen Situationen stattfinden kann. Somit werden Kontexte wie Verwaltungsgespräche, Stellen- oder Stipendienvergabe sowie Sprechstunden nicht einbezogen.

„[...] Das ganze fand statt in der dritten oder vierten Sitzung; ich habe mich danach vom Seminar abgemeldet und war nie wieder dort. Die Lernatmosphäre war im Eimer und stattdessen war ich äußerst misstrauisch gegenüber den anderen Teilnehmern. Den Dozenten halte ich nach wie vor fachlich für hervorragend, aber nach diesem Vorfall werde ich seine Veranstaltungen nicht mehr besuchen.“

„Rollstuhlrampe an der Unterführung zur PhilFak nicht selbstständig nutzbar.“

„Eine Studentin wurde prinzipiell in der Fachkompetenz hinterfragt, wegen ihres Geschlechts.“

Auffällig ist, dass viele Befragte von Situationen berichten, in denen keine barrierefreie Infrastruktur gewährleistet wird. Somit lässt sich eine große Sensibilität konstatieren. Darüber hinaus zeigt sich erneut, dass die Kategorie Geschlecht als Diskriminierungsmerkmal häufig genannt wird. Auch an dieser Stelle wurde vereinzelt von „männerfeindlichen Seminaren oder Vorlesungen“ berichtet. Die dargestellten Auszüge zeigen, dass einerseits individuelles Verhalten als diskriminierend empfunden wird,

andererseits aber auch institutionelle Praktiken und Strukturen Diskriminierung begünstigen.

5.5. Bekanntheit von Anlaufstellen innerhalb der Philipps-Universität Marburg

Nachdem die Befragten ihre Diskriminierungserfahrungen und -beobachtungen dargestellt hatten, wurde die Bekanntheit von universitären Anlaufstellen erfragt. Hier konnte angegeben werden, dass Stellen bekannt sind sowie in einem offenen Feld, welche Anlaufstellen das sind. 50,7 Prozent wissen innerhalb der Universität von möglichen Anlaufstellen, an die sie sich im Diskriminierungsfall wenden können. Wohingegen 49,3 Prozent keinerlei Stellen kennen. Dennoch scheinen sich, wie zuvor beschrieben, nur sehr wenige Betroffene an universitäre Beratungsstellen zu wenden. Auch vermeintlich niedrigschwellige Angebote, wie autonome Referate des Allgemeinen Studierendenausschusses (AStA) scheinen nicht zu Rate gezogen zu werden, was genauer untersucht werden könnte.

Im Freitextfeld haben die Befragten insgesamt 120 mögliche Anlaufstellen angegeben. Die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten wurden am häufigsten genannt (34 Antworten), was mit dem Hinweis im Fragebogen für die Verantwortlichen der Studie zusammenhängen kann. Auch die Antidiskriminierungsstelle für Studierende ist vielen Befragten bekannt (31 Antworten). Danach folgen diverse AStA-Strukturen, wie etwa autonome Referate oder die Sozialberatung (18 Antworten). Darüber hinaus nannten die Teilnehmer_innen Fachschaften des FB03 (vier Antworten), das Dekanat (drei Antworten) sowie die Möglichkeit, sich an Tutor_innen, Dozent_innen oder Professor_innen zu wenden (acht Antworten). Auch der Vertrauensrat wurde vereinzelt genannt (sieben Antworten).

Es lässt sich konstatieren, dass unter den Befragten im Vergleich zu bisherigen universitären Studien (siehe Klein und Rebitzer 2012 sowie Berghan et al. 2016) eine hohe Bekanntheit von Anlaufstellen besteht, deren Potentiale aber nicht vollständig ausgeschöpft sind. Somit ist weitere Öffentlichkeitsarbeit notwendig. Besonders die Kenntnis über die noch junge Antidiskriminierungsstelle für Studierende ist an dieser Stelle positiv zu bewerten.

5.6. Prävention und Verantwortung der Mitglieder des FB03

Zum Abschluss wurden die Befragten darum gebeten, ihre Position zur allgemeinen Verantwortung der Universität in Fällen von Diskriminierung darzustellen (vgl. Abb. 9). Die Auswertung stellt fest, dass ein hohes Maß an Zustimmung bezüglich der eigenen Verantwortung vorhanden ist. Eine große Mehrheit der Befragten gab an, sich dafür

verantwortlich zu fühlen, dass Diskriminierung am FB03 in Zukunft weniger häufig auftritt (61,6 % „stimme eher zu“ sowie „stimme voll zu“). Ebenso auffällig ist, dass eine große Mehrheit der Teilnehmer_innen es für wichtig erachten, dass sich alle Ebenen der Universität für eine vorurteils- und diskriminierungsfreie Universität einsetzen. (90,9 % „stimme eher zu“ und „stimme voll zu“) (vgl. Abb. 9).

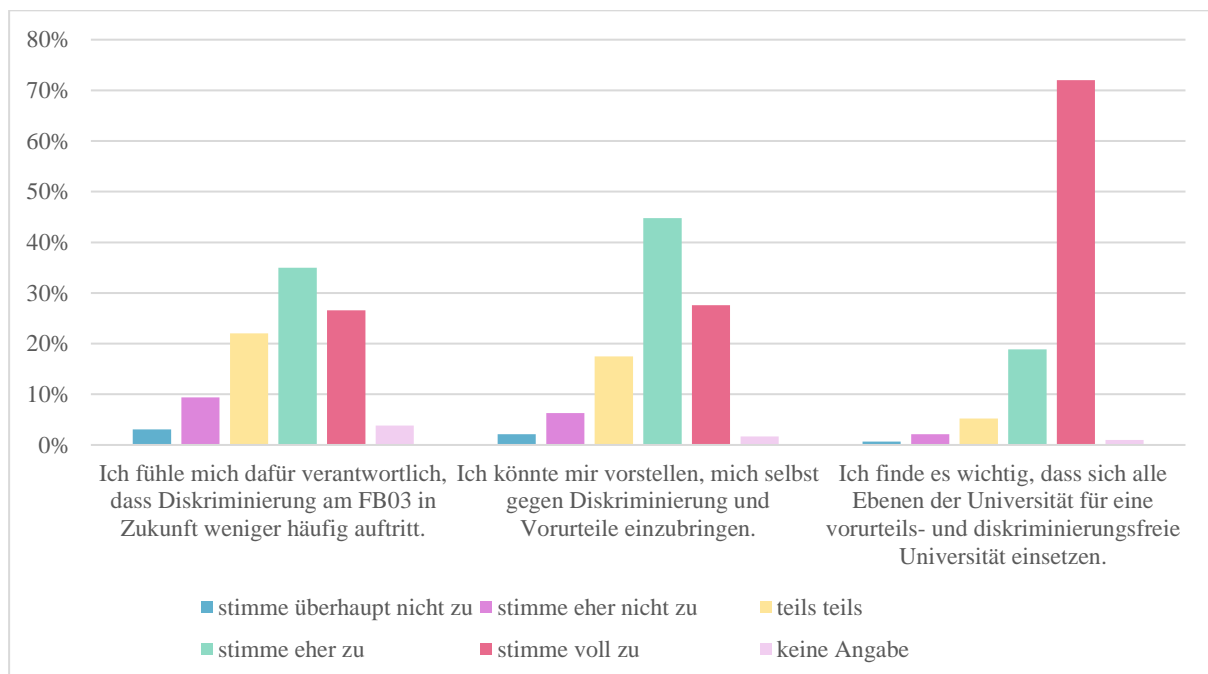


Abb. 9: Prävention und Verantwortung, $n = 286$.

Hierfür hatten die Befragten die zusätzliche Möglichkeit in einem Freitextfeld Maßnahmen zur Förderung einer diskriminierungsfreien Atmosphäre am FB03 zu formulieren.

Insgesamt lassen sich die Anmerkungen der Befragten in vier Themenblöcke einteilen: Veranstaltungen beziehungsweise Lehrveranstaltungen (1), umfangreichere Informationen zu universitären Anlaufstellen (2), eine bessere Sensibilisierung aller Universitätsmitglieder (3) sowie der Ausbau von Barrierefreiheit (4). Einige Vorschläge sollen kurz skizziert werden.

Implementierung in Lehrveranstaltungen (1)

Viele Befragte plädieren für eine umfangreiche Implementierung des Themenkomplexes in verpflichtenden Lehrveranstaltungen, um Diskriminierungsdenkmuster abbauen zu können. Auf diese Weise soll (Anti-)Diskriminierung zum festen Bestandteil von Studium und Lehre an der Universität werden. Dies könnte beispielsweise über ein Modul

„Schlüsselqualifikationen“ erfolgen. Da Diskriminierung am häufigsten im akademischen Bereich stattfindet, erscheint dieses Instrument gut geeignet.

„Um Sensibilität auf diesem Feld zu erreichen, sollte es in vollem Umfang ins Curriculum aufgenommen werden.“

„Angebote der Weiterbildung für Studierende, z.B. Antirassismusworkshop, Workshop für Empowerment, Antisexismusworkshop usw. – mit professionellen Personen, um Diskriminierung untereinander abzubauen und Strategien zu wissen, wie man sich solidarisiert.“

„Seminare/Projekte anbieten, die diese Problematik behandeln. Dabei Fokus auf der Sicht der Diskriminierten, um das Problem besser verstehen zu können. Vielleicht auch ein spezielles Seminar anbieten, an dem Diskriminierte teilnehmen können und mit anderen, die ebenfalls die Erfahrung von Diskriminierung gemacht haben, ihre Erlebnisse teilen. Ein Seminar, um quasi ‚seine Gefühle loszuwerden‘.“

Verbesserung der Informationslage über Anlaufstellen (2)

Diese Vorschläge lassen sich mit den Forderungen zur Verbesserung der Information über universitäre Anlaufstellen verbinden. Viele Befragte fordern, dass die bestehenden Anlaufstellen im Universitätsalltag sichtbarer werden müssen.

„Bessere Informationen über die bestehenden Anlaufstellen und Zuständigkeiten.“

Wie im vorangegangenen Kapitel erwähnt, ist dieser Prozess bereits angestoßen. Knapp 50 Prozent der Befragten kennen Anlaufstellen, wie die Antidiskriminierungsstelle für Studierende sowie die Frauen*- und Gleichstellungsbeauftragten. Trotz dessen ist das Potential noch nicht ausgeschöpft und bedarf weiterer Ressourcen und Maßnahmen. Insbesondere die Zuständigkeiten und verschiedenen Möglichkeiten zur Unterstützung müssen bei dem breiten Informationsangebot klar formuliert und kommuniziert werden.

Sensibilisierung (3)

„Anstatt diskursiv auf ‚die anderen‘ zu schauen, sollte die strukturelle Ebene thematisiert werden; Selbstreflexion von Privilegien (weiß, cis, hetero, able-bodied, Mittelschicht), das Problem von Diskriminierung liegt bei den Diskriminierenden, nicht bei den Diskriminierten.“

Diese Maßnahmen sollten die Sensibilisierung und Reflexionsfähigkeit der Mitglieder des FB03 (sowie der gesamten Universität) erhöhen. Hier vermerken einige Befragte Prozesse der Selbstreflexion und eigenen Positionierung.

Um Privilegien offenzulegen, bedarf es Programme, um die Sensibilisierung zu erhöhen. Es lässt sich feststellen, dass die Befragten an dieser Stelle auch die Universität in der Pflicht sehen, um diskriminierungsarme Räume zu schaffen.

„Feststellung und Hervorhebung der Eigenverantwortung eines jeden, Diskriminierung entschieden zu begegnen, entschieden zu widersprechen.“

Barrierefreiheit (4)

Praktisch gesehen bedeutet der Abbau von Diskriminierung darüber hinaus, Zugänge barrierefrei zu gestalten. Dies bezieht sich nicht nur auf räumliche Einschränkungen, sondern auch auf Sprache sowie strukturelle Benachteiligungen.

„Geschlechtersensible Toiletten, Barrierefreiheit optimieren, mehr Kitaplätze, alle Personen hinsichtlich der Sprache sensibilisieren, mehr Frauen in Führungspositionen.“*

„Mehr Möglichkeiten für mobilitätseingeschränkte Personen, mehr mitdenken und eventuell Betroffene um Rat bitten (dann passieren so Fehler wie eine nur nach außen öffnende Tür an der Behinderten Toilette im HSG Container nicht).“

Zusammenfassend scheint der Abbau diskriminierender Strukturen für die Befragten zur allgemeinen Aufgabe aller Mitglieder des FB03 zu gehören. Trotzdem steht die Universität in der Pflicht hier als leitende Instanz zu fungieren und ihrer gesellschaftlichen Verantwortung sowie Vorbildfunktion gerecht zu werden.

Mögliche Ansatzpunkte sind strukturelle und organisatorische Aspekte, wie die Gestaltung barrierefreier/-armer Räumlichkeiten sowie die Einrichtung beziehungsweise Koordination von Beschwerde- und Beratungsstellen (vgl. Czock et al. 2012: 69, 71, 75, 83f.). Mitunter existiert eine Vielzahl solcher Stellen (Allgemeine Studienberatung, AStA, Behindertenvertretung, Frauen*- und Gleichstellungsbeauftragte, International Office, Psychologische Beratungsstelle etc.), sodass es schwierig sein kann, direkt die jeweils richtige Ansprechperson/-stelle zu finden. Auch kann es zwischen den verschiedenen Anlaufstellen zu einem Kampf um die ohnehin geringen Ressourcen kommen. Aus diesem Grund ist es ratsam, strategische Allianzen zu bilden und bei der Planung aller Maßnahmen die verschiedenen Stellen einzubeziehen. Im Rahmen eines Beschwerdemanagements gilt

es, die Verfahren und Regelungen bei Diskriminierungsbeschwerden transparent zu machen (vgl. Universität Kassel 2019: 15ff.). Weitere Möglichkeiten sind Empowerment und Sensibilisierung von Hochschulangehörigen, zum Beispiel auch im Rahmen von Workshops, die Anerkennung als Studienleistung finden und auch von vielen Befragungsteilnehmer_innen gefordert wurden.

Einen innovativen Ansatz, um für bestehende Diskriminierungen zu sensibilisieren und die Präsenz der Antidiskriminierungsarbeit zu erhöhen, verfolgt die Technische Hochschule Mittelhessen (THM). So werden unter Mithilfe einer studentischen Mitarbeiterin interaktive Angebote (zum Beispiel Quiz und Glücksrad) entwickelt und *Social Media* (Facebook und Instagram) genutzt, um die studentische Zielgruppe zu erreichen. Mittels niedrigschwelliger Werbeprodukte wie Stifte, Taschen und Glückskekse mit antirassistischen Sprüchen, aber auch höherwertigen Artikeln wie USB-Sticks und Powerbanks wird über Diskriminierung informiert und die Beratungsstelle bekannt gemacht. Für die visuelle Präsenz werden auffällige, bunte Poster und Sprüche auf T-Shirts, Hoodies und Aufklebern eingesetzt. Die Umsetzung der Werbemaßnahmen erfolgt auf dem Welcomeday, in der Einführungswoche sowie mittels weiterer Verteilaktionen auf dem Campus (vgl. Sariaydin 2019).

Für Maßnahmen dieser Art müssen die Ressourcen für präventive Maßnahmen sowie für Anlaufstellen deutlich erhöht werden. Ebenso sollte der Austausch mit anderen Hochschulen gefördert werden.

6. Bilanz

Diskriminierung gehört auch am Fachbereich 03 Gesellschaftswissenschaften und Philosophie der Philipps-Universität Marburg zum Alltag von vielen Universitätsmitgliedern. Die Online-Umfrage zeigt, dass ca. 20 Prozent der Befragten in den letzten zwölf Monaten im Hochschulkontext Diskriminierung erfahren haben. Darüber hinaus haben ca. 24 Prozent Diskriminierungen beobachtet. Diskriminierende Handlungen gehen dabei meist von Student_innen gegen Kommiliton_innen aus, aber auch Lehrende diskriminieren in ihren Tätigkeiten. Inwiefern unter Kolleg_innen am FB03 diskriminiert wird, lässt sich aufgrund der Zusammenfassung der Antworten nicht ausschlaggebend festhalten. Ähnlich verhält es sich mit Aussagen zu diskriminierender Infrastruktur, da die Anzahl der potentiell betroffenen Personen im Hochschulkontext allgemein gering ist. Menschen mit Behinderung bleiben auch innerhalb dieser Studie unterrepräsentiert.


Diskriminierungserfahrungen und -beobachtungen finden dabei überwiegend innerhalb des akademischen Bereichs (beispielsweise in Lehrveranstaltungen oder Sprechstunden) statt.

Aus diesen Feststellungen lassen sich bereits präventive Maßnahmen ableiten. So können vorab Regelungen zum gemeinsamen Umgang getroffen werden, die auf diskriminierende Muster aufmerksam machen. Dazu ist es notwendig, einerseits Angebote für Student_innen zu etablieren, die zur Sensibilisierung beitragen. Andererseits gilt es, Dozent_innen in diesen Prozess miteinzubeziehen, indem individuelle Handlungen im Austausch mit relevanten Akteur_innen reflektiert werden. Angebote der Antidiskriminierungsstelle für Studierende sowie der Frauen*- und Gleichstellungsbeauftragten, die sich an Student_innen und Dozent_innen richten, sollten daher ausgeweitet werden. Die Ergebnisse zu Prävention und Verantwortung zeigen, dass unter den Teilnehmer_innen eine hohe Bereitschaft besteht, Diskriminierung gemeinsam abzubauen.

Darüber hinaus zeigt die Umfrage, dass intersektionale Ansätze in Forschung sowie innerhalb von praktischen Antidiskriminierungsmaßnahmen unabdingbar sind. Meist wird aufgrund mehrerer zugeschriebenen oder tatsächlichen Merkmale diskriminiert. Eine weiterführende Analyse der Ergebnisse sollte daher die Wechselwirkungen verschiedener sozialer Ungleichheiten untersuchen. Hier sollten soziodemographische Merkmale sowie deren Diskriminierungspotentiale verknüpfend analysiert werden.

Auffällig ist, dass das Geschlecht bei Beobachtungen und Erfahrungen als häufigstes Merkmal genannt wird. Dies könnte an einer relativ umfangreichen Sensibilisierung für geschlechtliche Diskriminierung liegen. Darüber hinaus ist anzumerken, dass viele Befragte aufgrund ihrer sozialen Herkunft diskriminiert werden. Daher gilt es zu diskutieren, ob diese Kategorie in die *Big 6* mit aufgenommen werden sollte beziehungsweise, wie dies praktisch umzusetzen wäre. Diskriminierungen äußern sich – wie die Befragung gezeigt hat – meist verbal durch Herabwürdigungen oder durch soziale Ausgrenzung. An dieser Stelle wird noch einmal deutlich, dass Maßnahmen, die das gemeinsame Miteinander inklusiv und antidiskriminierend gestalten, notwendig sind. Dies bestätigt sich auch in den Reaktionen der im Fall von Diskriminierungen anwesenden Personen. Denn trotz der allgemeinen Bereitschaft, Diskriminierungen abzubauen, fehlt es an Unterstützung für betroffene Personen. Dies könnte an fehlender Expertise dazu, was im Fall von Diskriminierung aktiv unternommen werden kann, liegen. Angebote zu Allyship-Workshops²¹ könnten diese Lücke schließen.

²¹ Allyship-Workshops vermitteln Strategien und Handlungsmöglichkeiten, was im Falle von Diskriminierungen aktiv und unterstützend unternommen werden kann. Sie werden meist in der politischen Bildung zu Anti-Rassismus verwendet. Der Fokus liegt dabei darauf, wie anwesende Personen Verbündete Betroffener sein können.



Die Reaktionen der betroffenen Personen verdeutlichen zudem, dass in den wenigsten Fällen professionelle Beratungsstellen innerhalb oder außerhalb der UMR aufgesucht werden, obwohl diese im Vergleich zu anderen Studien hohe Bekanntheit erfahren. Die Hürden, sich aktiv an Beratungsstellen zu wenden, erscheinen sehr hoch. Dies kann einerseits daran liegen, dass viele Betroffene glauben, dass die Verfolgung von Diskriminierungen nichts bringen würde. Andererseits empfinden die Personen die Auseinandersetzung mit den geschilderten Situationen als belastend. Aufgrund dessen sollte der Umgang mit Diskriminierungen im Sinne eines diskriminierungsfreien Bekenntnisses aller Universitätsmitglieder gestaltet werden. Dies setzt eine Sensibilisierung für die Thematik voraus.

Letztlich zeigt sich, dass das Klima am FB03 laut Befragung als gut eingeschätzt wird. Trotz dessen ist es notwendig sich auf allen Ebenen der UMR und des Fachbereichs 03 weiterhin mit dieser Thematik auseinanderzusetzen sowie Antidiskriminierung in Lehrpläne zu integrieren. Eine umfassende Sensibilisierung kann nachhaltig das Miteinander an der UMR verbessern. Ein umfangreicher Austausch mit anderen Hochschulen und Institutionen kann helfen, nachhaltige Programme zu gestalten.

Um Antidiskriminierung weiterhin auszubauen, sollten zudem regelmäßig an den Fachbereichen sowie universitätsweit Umfragen zu Diskriminierungserfahrung und -erleben durchgeführt werden. Um die Einflüsse zukünftiger Maßnahmen auf den Abbau von Diskriminierung am FB03 sowie innerhalb der UMR zu messen, sollte diese Studie weiterentwickelt und in gewissen Abständen wiederholt werden. Zu beachten ist dabei die sich verändernde Stichprobe sowie, die Abhängigkeit der Ergebnisse von subjektiven Erfahrungen. Wird von mehr Diskriminierungsvorfällen berichtet, kann dies auch Rückschlüsse darauf geben, dass die Sensibilität für das Thema gestiegen ist und bedeutet nicht zwingend, dass tatsächlich ein Anstieg von Diskriminierungsvorfällen stattfindet. Weiterführende Erhebungen können zudem eine vertiefende Analyse der Diskriminierungszusammenhänge vornehmen. So könne beispielsweise untersucht werden, welche Personengruppen einem hohen Diskriminierungsrisiko ausgesetzt sind, um anschließend passende Maßnahmen zu ergreifen. Hierzu können Best-Practice Beispiele zu Studien und Prävention gesammelt werden. Aufgrund dessen sollen kurz Fehlerquellen des in dieser Befragung genutzten Fragebogens skizziert werden. Einerseits sollten die auszuwählenden Kategorien durch Beispiele weiter beschrieben werden, um unnötige Eingaben in teiloffenen Fragen zu vermeiden. Des Weiteren sollte die Möglichkeit der Mehrfachauswahl nur bei zwingend notwendigen Angaben zugelassen werden, da die Auswertung der Mehrfachauswahl recht komplex ist und diese im Zusammenhang mit

Filterfragen zu Problemen führen kann. Hier sollte darauf verwiesen werden, die Option zu wählen, die am ehesten zutrifft. Beispielsweise konnten bei der Frage nach der Personengruppe mehrere Items ausgewählt werden. Die Möglichkeit der Mehrfachauswahl führt beispielsweise dazu, dass Schwierigkeiten bei der Weiterleitung zur passenden Folgefrage auftreten, wenn sowohl Studierende als auch eine andere Personengruppe ausgewählt wurden. Des Weiteren sollte die Möglichkeit innerhalb der Befragung zurück zu gehen überdacht werden. Bei einigen Befragten hat diese Option dazu geführt, dass sie zunächst bei einer Filterfrage „ja“ angaben und die darauffolgenden Fragen teilweise beantworteten. Dann jedoch zurück zur Filterfrage gingen, um diese dann doch mit „nein“ zu beantworten, um wahrscheinlich die Beantwortung zusätzlicher Fragen zu vermeiden. Darüber hinaus ist das Instrument der Online-Befragung mit Ausschlussmechanismen verbunden, da diese den Zugang zu Endgeräten voraussetzt. Für zukünftige Erhebungen wäre eine gedruckte Version des Fragebogens denkbar. Ebenso gestaltete es sich mit der Sprache des Fragebogens, diese könnte über Deutsch und Englisch ausgeweitet sowie durch eine Option einfache Sprache ergänzt werden.

Die erste Erhebung von Diskriminierungserleben am FB03 zeigt, dass die UMR und der Fachbereich wie alle gesellschaftlichen Räume nicht frei von Diskriminierung sind. Um den universitären Leitlinien und Werten eines von gegenseitigem Respekt, Offenheit und Chancengleichheit geprägten Lern- und Studienorts gerecht zu werden, muss daher der aktive Einsatz gegen Diskriminierungspraktiken in Theorie und Praxis (weiter) implementiert werden.

Literaturverzeichnis

Antidiskriminierungsstelle des Bundes. 2012. *Diskriminierungsfreie Hochschule – Mit Vielfalt Wissen schaffen*. Berlin: Antidiskriminierungsstelle des Bundes.

Antidiskriminierungsstelle des Bundes. 2014. *Leitfaden: Diskriminierungsschutz an Hochschulen*. Berlin: Antidiskriminierungsstelle des Bundes.

Antidiskriminierungsstelle des Bundes. 2016. *Diskriminierungsrisiken an Hochschulen aktiv begegnen: Herausforderungen, Verpflichtungen, bewährte Verfahren*. Berlin: Antidiskriminierungsstelle des Bundes.

Antidiskriminierungsstelle des Bundes. 2017. *Diskriminierung in Deutschland. Dritter Gemeinsamer Bericht der Antidiskriminierungsstelle des Bundes und der in ihrem*

Zuständigkeitsbereich betroffenen Beauftragten der Bundesregierung und des Deutschen Bundestages. Berlin: Antidiskriminierungsstelle des Bundes.

Antidiskriminierungsstelle des Bundes. 2020. *Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz.* Berlin: Antidiskriminierungsstelle des Bundes.

Antidiskriminierungsstelle für Studierende Philipps-Universität Marburg. 2020. Antidiskriminierungsrichtlinie – kompakt. <https://www.uni-marburg.de/de/universitaet/administration/verwaltung/stabsstellen/adis/antidiskriminierungsrichtlinien> (Zugegriffen: 15.06.2020).

Beauftragte der Bundesregierung für die Belange von Menschen mit Behinderungen. 2017. *UN-Behindertenrechtskonvention.* Berlin: Beauftragte der Bundesregierung für die Belange von Menschen mit Behinderung.

Berghahn, Sabine, Micha Klapp und Alexander Tischbirek. 2016. *Evaluation des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes.* Baden-Baden: Nomos Verlag.

Berghan, Wilhelm, Madlen Preuß und Ulrich Dubbert. 2016. Diskriminierungserleben an der Universität. Wahrnehmung von und Erfahrungen mit Diskriminierung an der Universität Bielefeld. Bielefeld: Universität Bielefeld.

Bourdieu, Pierre. 1986. "The Forms of Capital." In *Handbook of Theory and Research for the Sociology of Education*, Hrsg. John G. Richardson. New York: Greenwood, 241–258.

Bourdieu, Pierre. 2005. *Die männliche Herrschaft.* Frankfurt am Main: Suhrkamp.

Brake, Anna und Peter Büchner. 2012. *Bildung und soziale Ungleichheit. Eine Einführung.* Stuttgart: Kohlhammer.

Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung. 2020. *Bevölkerungsentwicklung. Bevölkerung mit Migrationshintergrund.* <https://www.bib.bund.de/DE/Fakten/Glossar/B/Bevoelkerung-Migrationshintergrund.html?nn=9991416> (Zugegriffen: 08.07.2020).

Bundesministerium für Bildung und Forschung. 2020. *Bundesausbildungsförderungsgesetz - BAföG.* <https://www.xn--bafg-7qa.de/de/bundesausbildungs--foerderungsgesetz---bafoeg-204.php> (Zugegriffen: 14.02.2020).

Büro zur Umsetzung von Gleichbehandlung e.V. 2019. *Religiöse Diskriminierung.* <http://www.bug-ev.org/themen/schwerpunkte/dossiers/religioese-diskriminierung.html> (Zugegriffen: 25.11.2019).

Czock, Heidrun, Dominik Donges und Susanne Heinzelmann. 2012. *Endbericht zum Projekt Diskriminierungsfreie Hochschule – Mit Vielfalt Wissen schaffen*. Berlin: Antidiskriminierungsstelle des Bundes.

Deutscher Bundestag. 2020. *Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland*. <https://www.bundestag.de/gg> (Zugegriffen: 13.04.2020).

El-Mafaalani, Aladin, Julian Waleciak und Gerrit Weitzel. 2017. „Tatsächliche, messbare und subjektiv wahrgenommene Diskriminierung.“ In *Handbuch Diskriminierung*, Hrsg. Albert Scherr, Aladin El-Mafaalani und Gökçen Yüksel. Wiesbaden: Springer VS, 173-189.

Hessisches Ministerium für Soziales und Integration. 2016. *Das Hessische Gleichberechtigungsgesetz (HGIG). Das vollständige Gesetz mit Kommentar*. Wiesbaden: Hessisches Ministerium für Soziales und Integration.

Kalkum, Dorina und Magdalena Otto. 2017. *Diskriminierungserfahrungen in Deutschland anhand der sexuellen Identität. Ergebnisse einer quantitativen Betroffenenbefragung und qualitativer Interviews*. Berlin: Antidiskriminierungsstelle des Bundes.

Klein, Uta und Fabian A. Rebitzer. 2012. „Diskriminierungserfahrungen von Studierenden: Ergebnisse einer Erhebung.“ In *Diversity konkret gemacht. Wege zur Gestaltung von Vielfalt an Hochschulen*, Hrsg. Klein, Uta und Daniela Heitzmann. Weinheim: Beltz Juventa, 120-137.

Küppers, Carolin. 2014. Intersektionalität. <https://gender-glossar.de/glossar/item/25-intersektionalitaet> (Zugegriffen: 23.06.2020).

Lenz, Karl, Katharina Tampe, Mandy Glöckner, Nadine Fischer und Hannah Zimmermann. 2018. *Wissen schafft Wandel. Wege zu einer geschlechtergerechten TU Dresden*. Dresden: TU Dresden.

Lietz, Roman. 2018. *Benachteiligung - Plädoyer für anonymisierte Prüfungen*. www.migazin.de/2018/08/15/benachteiligung-auslaendischer-namen-plaedoyer-fuer-anonymisierte-pruefungen (Zugegriffen: 05.12.2019).

Löther, Andrea. 2012. Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler mit Migrationshintergrund. *Die Hochschule: Journal für Wissenschaft und Bildung*, 21(1), 36-54.

Löther, Andrea. 2017. *Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten 2017*. Köln: GESIS.

- Maurer, Marcus und Olaf Jandura. 2009. „Masse statt Klasse? Einige kritische Anmerkungen zu Repräsentativität und Validität von Online-Befragungen.“ In *Sozialforschung im Internet*, Hrsg. Jakob Nicolaus, Harald Schoen und Thomas Zerback. Wiesbaden: Springer VS, 61-73.
- Mecheril, Paul und Karin Scherschel. 2009. „Rassismus und ‚Rasse‘.“ In *Rassismuskritik. Band 1: Rassismustheorie und -forschung*, Hrsg. Claus Melter und Paul Mecheril. Schwalbach: Wochenschau Verlag, 39-59.
- Middendorff, Elke, Beate Apolinarski, Karsten Becker, Philipp Bornkessel, Tasso Brandt, Sonja Heißenberg und Jonas Poskowsky. 2017. *Die wirtschaftliche und soziale Lage der Studierenden in Deutschland 2016*. 21. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks, durchgeführt vom Deutschen Zentrum für Hochschul- und Wissenschaftsforschung, Hannover.
- Möller, Christina. 2013. „Wie offen ist die Universitätsprofessur für soziale Aufsteigerinnen und Aufsteiger?“ *Soziale Welt*, 64: 341–360.
- Möller, Christina. 2015. *Herkunft zählt (fast) immer. Soziale Ungleichheiten unter Universitätsprofessorinnen und -professoren*. Weinheim/Basel: Beltz Juventa.
- Müller, Ursula und Ariana Kellmer. 2011. *Studierende mit chronischer Erkrankung und/oder Behinderung. Ergebnisse der großen UDE-Studierendenbefragung*. Duisburg-Essen: Universität Duisburg-Essen.
- Reisigl, Martin. 2017. „Sprachwissenschaftliche Diskriminierungsforschung.“ In *Handbuch Diskriminierung*, Hrsg. Albert Scherr, Aladin El-Mafaalani und Gökçen Yüksel. Wiesbaden: Springer, 81–100.
- Sariaydin, Gonca. 2019. „Workshop ‚Herausforderungen und innovative Ansätze der Antidiskriminierungsarbeit an Hochschulen‘.“ *Deutsche Antidiskriminierungstage*, Berlin, 03.12.2019.
- Scherr, Albert. 2016. „Diskriminierung/Antidiskriminierung – Begriffe und Grundlagen.“ *Aus Politik und Zeitgeschichte* 66: 9, 3–10.
- Scherr, Albert. 2017. „Soziologische Diskriminierungsforschung“. In *Handbuch Diskriminierung*, Hrsg. ders., Aladin El-Mafaalani und Gökçen Yüksel. Wiesbaden: Springer VS, 39–58.

- Schnell, Rainer. 2012. *Survey-Interviews. Methoden standardisierter Befragungen*. Wiesbaden: Springer VS.
- Sozio-oekonomisches Panel. 2017. *SOEP-IS 2016 – Fragebogen für die SOEP-Innovations-Stichprobe*. SOEP Survey Papers 515: Series A – Survey Instruments (Erhebungsinstrumente). Berlin: DIW Berlin/SOEP.
- Statista. 2019. *Anzahl der hauptberuflichen Professoren und Professorinnen an deutschen Hochschulen 1999 bis 2018*. <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/160365/umfrage/professoren-und-professorinnen-an-deutschen-hochschulen> (Zugegriffen: 05.12.2019).
- Universität Kassel. 2019. „§ 9 Beschwerdeverfahren.“ In *Richtlinie zum Schutz vor Diskriminierungen und sexualisierter Gewalt an der Universität Kassel*. Kassel: Mitteilungsblatt der Universität Kassel.
- Voss, Peggy und Klaus Rothermund. 2019. „Altersdiskriminierung in institutionellen Kontexten.“ In *Handbuch Entwicklungs- und Erziehungspsychologie*, Hrsg. Bärbel Kracke und Peter Noack. Berlin/Heidelberg: Springer Berlin Heidelberg: 509–538.
- Wagner, Constantin. 2010. „Diskriminierende Darstellungen von MuslimInnen in deutschen Medien.“ In *Rassismus & Diskriminierung in Deutschland*, Hrsg. Heinrich Böll Stiftung. Berlin: Heinrich Böll Stiftung, 15-23.

Tabellen- und Abbildungsverzeichnis

Tab. 1: Soziodemographische Kennzeichen der Stichprobe.....	20
Tab. 2: Zusammenfassung eigene Reaktionen auf Diskriminierungserfahrung.....	34
Tab. 3: Zusammenfassung ausgewählte Gründe für das Ignorieren der Situation.....	35
Abb. 1: Auszug zur Wahrnehmung des sozialen Klimas am FB03.....	23
Abb. 2: Auszug zur Wahrnehmung von Diskriminierung im Allgemeinen.....	24
Abb. 3: Maximale Anzahl angegebener Diskriminierungserfahrungen und -beobachtungen in den letzten zwölf Monaten.....	25
Abb. 4: Zusammenfassung der tatsächlichen oder zugeschriebenen Merkmale der Diskriminierungserfahrung sowie der Diskriminierungsbeobachtung.....	27
Abb. 5: Zusammenfassung Form der Diskriminierungserfahrung bzw. -beobachtung.....	29
Abb. 6: Zusammenfassung Diskriminierungsquellen.....	31
Abb. 7: Zusammenfassung Diskriminierungskontext.....	32
Abb. 8: Zusammenfassung Reaktion der Beobachter_innen in Diskriminierungs- erfahrungen.....	33
Abb. 9: Prävention und Verantwortung.....	40

Anhang



projektFB03 → DE FB03

14.01.2020, 15:01

Seite 01

Start

Sehr geehrte Teilnehmerinnen und Teilnehmer,

vielen Dank für Ihre Bereitschaft, den vorliegenden Fragebogen auszufüllen und damit unsere Umfrage am Fachbereich 03, Gesellschaftswissenschaften und Philosophie (FB03), der Philipps-Universität Marburg zu unterstützen.

Was ist das Ziel der Befragung?

Im Rahmen des Hessischen Gleichberechtigungsgesetzes (HGIG) wird der FB03 den Frauenförder- und Gleichstellungsbericht fortschreiben. Der Förderplan soll Chancengleichheit in allen Bereichen der Universität ermöglichen. Um einen umfassenden Überblick zur aktuellen Situation zu erhalten, sollen zum ersten Mal Erfahrungswerte rund um das Diskriminierungserleben an der Universität erfasst werden. Für den Versuch einer Bestandsaufnahme von Diskriminierungserfahrungen scheint insbesondere die subjektive Seite von Diskriminierung bedeutsam. Hierfür benötigen wir Ihre Unterstützung, um strukturelle Veränderungen am Fachbereich herbeizuführen. Mit Ihrer Teilnahme unterstützen Sie uns auf dem Weg zu einer inklusiven Universität.

Wie läuft die Befragung ab?

Bitte lesen Sie die Fragen aufmerksam durch und antworten Sie so, wie es Ihrer Meinung am ehesten entspricht.

Bitte beachten Sie, dass es hierbei keine "richtigen" oder "falschen" Antworten gibt. Darüber hinaus können Sie die Umfrage an jeder beliebigen Stelle unterbrechen und zu einem späteren Zeitpunkt fortsetzen. Die Umfrage wird etwa 15 bis 20 Minuten dauern.

Freiwilligkeit, Anonymität und Datensicherheit

Die Teilnahme an der Umfrage ist vollkommen freiwillig. Ihre Daten werden selbstverständlich anonym behandelt. Für Lehr- und Forschungszwecke können die Daten im universitären Kontext veröffentlicht werden. Dies geschieht in anonymisierter Form, d.h. ohne dass die Daten einer spezifischen Person zugeordnet werden können.

Für Ihre Unterstützung sagen wir bereits im Voraus herzlichen Dank.

Wenn Sie Fragen und/oder Rückmeldungen haben, können Sie diese gerne an fraube03@staff.unimarburg.de senden.

Mit besten Grüßen

Die Frauen*- und Gleichstellungsbeauftragten

des **FB03** und das Projekt-Team Diskriminierung
am FB03

- ☐ Hiermit stimme ich zu, dass meine Antworten gespeichert werden und anonymisiert, zusammengefasst und nicht personenbezogen für akademische Zwecke veröffentlicht werden dürfen.

1 aktive(r) Filter Filter ST01/F1

Wenn eine der folgenden Antwortoption(en) ausgewählt wurde: **-9**
Dann nach dem Klick auf "Weiter" den Text **TB18** anzeigen und das Interview beenden

Seite 02
Institut

1. Bitte geben Sie das Institut bzw. Zentrum an, an dem Sie studieren/angestellt sind.

Mehrfachauswahl möglich.

- ☐ Institut für Europäische Ethnologie/Kulturwissenschaft
- ☐ Institut für Philosophie (auch Lehramt Philosophie/Ethik)
- ☐ Institut für Politikwissenschaft (auch Lehramt Politik und Wirtschaft)
- ☐ Institut für Soziologie
- ☐ Institut für Vergleichende Kulturforschung, Kultur- und Sozialanthropologie und Religionswissenschaft
- ☐ Centrum für Nah- und Mittelost-Studien (CNMS)
- ☐ Zentrum für Gender Studies und feministische Zukunftsforschung
- ☐ Zentrum für interdisziplinäre Religionsforschung (ZIR)
- ☐ Zentrum für Konfliktforschung (ZfK)
- ☐ Keines der genannten Institute bzw. Zentren
- ☐ Sonstige Beschäftigung am FB03 (z.B. Prüfungsbüro, Dekanat)

1 aktive(r) Filter

Filter IU01/F1

Wenn eine der folgenden Antwortoption(en) ausgewählt wurde: **10**
Dann nach dem Klick auf "Weiter" den Text **TB01** anzeigen und das Interview beenden

Seite 03
Allg Fragen

2. Wie schätzen Sie das soziale Klima an der Uni Marburg, im Besonderen am Fachbereich 03 Gesellschaftswissenschaften und Philosophie (FB03), allgemein ein.

Bitte kreuzen Sie hierfür jeweils die Antwortkategorie an, die Ihrer Meinung nach zutrifft.

	stimme überhaupt nicht zu	stimme eher nicht zu	teils teils	stimme eher zu	stimme voll zu	keine Angabe
Am FB03 der Uni Marburg herrscht ein angenehmes Lern- bzw. Arbeitsklima.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Die Beziehungen zwischen den verschiedenen Mitgliedergruppen (Professor_innen, technischadministrative Mitarbeiter_innen, Student_innen, wissenschaftliche Mitarbeiter_innen) sind gut.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Meinen Kommiliton_innen bzw. Kolleg_innen ist ein respektvoller Umgang wichtig.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Es besteht für jedes Universitäts-Mitglied die Möglichkeit, am universitären Leben mitzuwirken.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Insgesamt fühle ich mich am FB03 wohl.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Seite 04
Allg Fragen 2

Die Umfrage möchte Erfahrungen und Wahrnehmungen von Diskriminierung am FB03 untersuchen.

Bitte kreuzen Sie jeweils die Antwortkategorie an, die Ihrer Meinung nach zutrifft.

Das Thema Diskriminierung interessiert mich.

Die Verwendung der gendergerechten Sprache geht mir manchmal zu weit.

Mir ist ein respektvoller Umgang wichtig.

Die Erwartung sich politisch korrekt auszudrücken, verunsichert mich manchmal.

Ich achte auf gendergerechte Sprache.

Ich versuche die Verwendung von Stereotypen zu vermeiden.

Diskriminierung ist für mich ein relevantes Thema.

Eine Stereotypisierung von Menschen oder Menschengruppen finde ich nicht schlimm.

stimme
überhaupt
nicht zu

stimme
eher nicht
zu

teils teils

stimme
eher zu

stimme
voll zu

keine
Angabe



<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Seite 05

jump1

Diskriminierungserfahrungen

Wir möchten Sie nun zu Diskriminierung befragen, die Sie selbst erfahren haben.

3. Haben Sie in den letzten 12 Monaten am FB03 Diskriminierung selbst erfahren?

- ☐ Ja
☐ Nein

1 aktive(r) Filter

Filter PE01/F1

Wenn eine der folgenden Antwortoption(en) ausgewählt wurde: 2
Dann nach dem Klick auf "Weiter" direkt zur Seite %page% springen

Seite 06

PE1

Diskriminierungserfahrung(en)

Im Folgenden haben Sie die Möglichkeit, nacheinander bis zu drei Situationen zu schildern, in denen Sie am FB03 innerhalb der letzten 12 Monate Diskriminierung erfahren haben.

Bitte achten Sie darauf, keine Namen oder konkreten Bezeichnungen wie beispielsweise „Der_die Professor_in für ...“ zu verwenden, um die Anonymität der Erhebung zu gewährleisten. Falls Sie den Wunsch haben, sich auf bestimmte Personen zu beziehen, kontaktieren Sie bitte die am Ende der Erhebung genannten Beratungsstellen.

Situation 1

4. Die Diskriminierungserfahrung bezog sich auf folgende(s) tatsächliche(s) oder zugeschriebene(s) Merkmal(e):

Falls Sie zur gleichen Zeit wegen mehrerer tatsächlicher oder zugeschriebener Eigenschaften diskriminiert wurden, können Sie hier Mehrfachnennungen vornehmen.

- | | |
|---|--|
| <input type="checkbox"/> Alter | <input type="checkbox"/> Migrationshintergrund |
| <input type="checkbox"/> Aussehen | <input type="checkbox"/> psychische Erkrankung |
| <input type="checkbox"/> Behinderung | <input type="checkbox"/> Religion |
| <input type="checkbox"/> chronische Erkrankung | <input type="checkbox"/> sexuelle Orientierung |
| <input type="checkbox"/> Elternschaft | <input type="checkbox"/> soziale Herkunft |
| <input type="checkbox"/> finanzielle Lage | <input type="checkbox"/> Staatsangehörigkeit |
| <input type="checkbox"/> Geschlecht | <input type="checkbox"/> Weltanschauung |
| <input type="checkbox"/> Geschlechtsidentität | <input type="checkbox"/> Anderes, und zwar |
| <input type="checkbox"/> körperliche Erkrankung | <input type="checkbox"/> <input type="text"/> |

☐ keine Angabe

5. Wir bitten Sie nun, die Form der Diskriminierung zu schildern.

Mehrfachauswahl möglich.

- ☐ Beleidigung
- ☐ Bloßstellung
- ☐ Herabsetzung erbrachter Leistungen
- ☐ Herabwürdigung
- ☐ Körperliche Gewaltanwendung
- ☐ Soziale Ausgrenzung
- ☐ Unangemessene Angebote, Blicke oder Berührungen
- ☐ Anderes, und zwar

☐ Keine Angabe

6. Die Diskriminierung ging von folgender Person oder Infrastruktur am FB03 aus: Mehrfachauswahl möglich.

- ☐ Kolleg_in
- ☐ Lehrende
- ☐ Mitarbeiter_in
- ☐ Student_in
- ☐ technisch-administrative_r Mitarbeiter_in
- ☐ Vorgesetzte_r
- ☐ mangelnde Barrierefreiheit/mangelhafte Infrastruktur
- ☐ Andere, und zwar

☐ keine Angabe

7. Die Diskriminierung fand in folgendem Kontext am FB03 statt:

- ☐ akademischer Bereich (z.B. Lehre, Sprechstunden, Projekte)
- ☐ Arbeit (z.B. Arbeitszeitregelungen, Vergabe von Stellen)
- ☐ universitäres Engagement (z.B. hochschulpolitische Gremien, studentische Initiativen)
- ☐ Verwaltung (z.B. Beratungsangebote, Bearbeitung von Anträgen, Zugang zu Informationen)
- ☐ sonstiger, und zwar

☐ keine Angabe

8. Eine oder mehrere Personen haben beobachtet, dass ich diskriminiert wurde.

- ☐ Ja
- ☐ Nein

☐ Keine Angabe

1 aktive(r) Filter
Filter PE17/F1

9. Diese Person(en) hat (haben) sich so verhalten:

Mehrfachauswahl möglich.

- ☐ nichts unternommen.
- ☐ den/die Verursacher_in unterstützt.
- ☐ sind verbal eingeschritten.
- ☐ sind körperlich eingeschritten.
- ☐ nach der Situation das Gespräch mit mir gesucht.
- ☐ nach der Situation das Gespräch mit dem_r Verursacher_in gesucht.
- ☐ anderes,

☐ keine Angabe

10. An dieser Stelle können Sie Ihre Diskriminierungserfahrung genauer beschreiben. (Situation 1)

Bitte achten Sie darauf, keine Namen oder konkreten Bezeichnungen wie beispielsweise „Der_die Professor_in für ...“ zu verwenden, um die Anonymität der Erhebung zu gewährleisten. Falls Sie den Wunsch haben, sich auf bestimmte Personen zu beziehen, kontaktieren Sie bitte die am Ende der Erhebung genannten Beratungsstellen.

optional

11. Bitte schildern Sie Ihre Reaktion auf die erlebte Diskriminierung.

Mehrfachauswahl möglich.

- ☐ Ich habe die Situation ignoriert.
- ☐ Ich habe die Diskriminierung in der Situation offen angesprochen.
- ☐ Ich habe mich an eine professionelle Stelle in der Uni gewendet.
- ☐ Ich habe mich an eine professionelle Stelle außerhalb der Uni gewendet.
- ☐ Ich habe mit Kommiliton_innen/Arbeitskolleg_innen oder Bekannten von der Uni darüber gesprochen.
- ☐ Ich habe mit Familienangehörigen oder Bekannten außerhalb der Uni darüber gesprochen.
- ☐ Anders und zwar so

☐ Keine Angabe

1 aktive(r) Filter

Filter PE26/F1

Wenn eine der folgenden Antwortoption(en) ausgewählt wurde: 1
Dann Frage/Text **PE29** später im Fragebogen anzeigen (sonst ausblenden)

Seite 09
PE1 Ignoriert

12. Wenn Sie die Situation ignoriert haben, können Sie hier Ihre Gründe nennen.

Mehrfachauswahl möglich.

- | | |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> Ich befürchtete, dass mir keine Person glauben würde. | <input type="checkbox"/> Ich habe mir noch keine Gedanken darüber gemacht. |
| <input type="checkbox"/> Ich dachte, dass es nichts bringen würde. | <input type="checkbox"/> Ich hatte Angst vor negativen Folgen. |
| <input type="checkbox"/> Ich denke, die Situation wird sich nicht wiederholen. | <input type="checkbox"/> Ich wusste nicht, was ich tun sollte. |
| <input type="checkbox"/> Ich fand es belastend, mich damit weiter auseinanderzusetzen. | <input type="checkbox"/> Juristische Schritte erschienen mir zu aufwendig. |
| <input type="checkbox"/> Ich habe keine Notwendigkeit gesehen zu handeln. | <input type="checkbox"/> Mir fehlte es an Zeit oder Geld dazu. |
| <input type="checkbox"/> Ich habe keinen Kontakt mehr zum_r Verursacher_in. | <input type="checkbox"/> Mir wurde davon abgeraten. |
| | <input type="checkbox"/> Anderer Grund, und zwar <input type="text"/> |

☐ Keine Angabe

13. Haben Sie in den letzten 12 Monaten eine weitere Situation am FB03 erlebt, bei der Sie selbst Diskriminierung erfahren haben? (2/3)

- ☐ Ja
☐ Nein

1 aktive(r) Filter

Filter PE02/F1

Wenn eine der folgenden Antwortoption(en) ausgewählt wurde: **2**
Dann nach dem Klick auf "Weiter" direkt zur Seite **%page%** springen

Situation 2

14. Die Diskriminierungserfahrung bezog sich auf folgende(s) tatsächliche(s) oder zugeschriebene(s) Merkmal(e):

Falls Sie zur gleichen Zeit wegen mehrerer tatsächlicher oder zugeschriebener Eigenschaften diskriminiert wurden, können Sie hier Mehrfachnennungen vornehmen.

- | | |
|---|--|
| <input type="checkbox"/> Alter | <input type="checkbox"/> Migrationshintergrund |
| <input type="checkbox"/> Aussehen | <input type="checkbox"/> psychische Erkrankung |
| <input type="checkbox"/> Behinderung | <input type="checkbox"/> Religion |
| <input type="checkbox"/> chronische Erkrankung | <input type="checkbox"/> sexuelle Orientierung |
| <input type="checkbox"/> Elternschaft | <input type="checkbox"/> soziale Herkunft |
| <input type="checkbox"/> finanzielle Lage | <input type="checkbox"/> Staatsangehörigkeit |
| <input type="checkbox"/> Geschlecht | <input type="checkbox"/> Weltanschauung |
| <input type="checkbox"/> Geschlechtsidentität | <input type="checkbox"/> Anderes, und zwar |
| <input type="checkbox"/> körperliche Erkrankung | <input type="checkbox"/> <input type="text"/> |

☐ keine Angabe

15. Wir bitten Sie nun, die Form der Diskriminierung zu schildern.

Mehrfachauswahl möglich.

- ☐ Beleidigung
 - ☐ Bloßstellung
 - ☐ Herabsetzung erbrachter Leistungen
 - ☐ Herabwürdigung
 - ☐ Körperliche Gewaltanwendung
 - ☐ Soziale Ausgrenzung
 - ☐ Unangemessene Angebote, Blicke oder Berührungen
 - ☐ Anderes, und zwar
-

☐ Keine Angabe

16. Die Diskriminierung ging von folgender Person oder Infrastruktur am FB03 aus: Mehrfachauswahl möglich.

- ☐ Kolleg_in
- ☐ Lehrende
- ☐ Mitarbeiter_in
- ☐ Student_in
- ☐ technisch-administrative_r Mitarbeiter_in
- ☐ Vorgesetzte_r
- ☐ mangelnde Barrierefreiheit/mangelhafte Infrastruktur
- ☐ Andere, und zwar

☐ keine Angabe

17. Die Diskriminierung fand in folgendem Kontext am FB03 statt:

- ☐ akademischer Bereich (z.B. Lehre, Sprechstunden, Projekte)
- ☐ Arbeit (z.B. Arbeitszeitregelungen, Vergabe von Stellen)
- ☐ universitäres Engagement (z.B. hochschulpolitische Gremien, studentische Initiativen)
- ☐ Verwaltung (z.B. Beratungsangebote, Bearbeitung von Anträgen, Zugang zu Informationen)
- ☐ Sonstige, und zwar

☐ keine Angabe

18. Eine oder mehrere Personen haben beobachtet, dass ich diskriminiert wurde.

- ☐ Ja
- ☐ Nein

☐ Keine Angabe

1 aktive(r) Filter

Filter PE18/F1

19. Diese Person(en) hat (haben) sich so verhalten:

Mehrfachauswahl möglich.

- ☐ nichts unternommen.
- ☐ den/die Verursacher_in unterstützt.
- ☐ sind verbal eingeschritten.
- ☐ sind körperlich eingeschritten.
- ☐ nach der Situation das Gespräch mit mir gesucht.
- ☐ nach der Situation das Gespräch mit dem_r Verursacher_in gesucht.
- ☐ anderes,

☐ keine Angabe

20. An dieser Stelle können Sie Ihre Diskriminierungserfahrung genauer beschreiben. (Situation 2)

Bitte achten Sie darauf, keine Namen oder konkreten Bezeichnungen wie beispielsweise „Der_die Professor_in für ...“ zu verwenden, um die Anonymität der Erhebung zu gewährleisten. Falls Sie den Wunsch haben, sich auf bestimmte Personen zu beziehen, kontaktieren Sie bitte die am Ende der Erhebung genannten Beratungsstellen.

optional

21. Nun möchten wir Sie bitten, Ihre Reaktion auf die erfahrene Diskriminierung zu schildern.

Mehrfachauswahl möglich.

- ☐ Ich habe die Situation ignoriert.
- ☐ Ich habe die Diskriminierung in der Situation offen angesprochen.
- ☐ Ich habe mich an eine professionelle Stelle in der Uni gewendet.
- ☐ Ich habe mich an eine professionelle Stelle außerhalb der Uni gewendet.
- ☐ Ich habe mit Kommiliton_innen/Arbeitskolleg_innen oder Bekannten von der Uni darüber gesprochen.
- ☐ Ich habe mit Familienangehörigen oder Bekannten außerhalb der Uni darüber gesprochen.
- ☐ Anders und zwar so

☐ Keine Angabe

1 aktive(r) Filter

Filter PE27/F1

Wenn eine der folgenden Antwortoption(en) ausgewählt wurde: **1**
Dann Frage/Text **PE30** später im Fragebogen anzeigen (sonst ausblenden)

Seite 14
PE2

22. Wenn Sie die Situation ignoriert haben, können Sie hier Ihre Gründe nennen.

Mehrfachauswahl möglich.

- | | |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> Ich befürchtete, dass mir keine Person glauben würde. | <input type="checkbox"/> Ich habe mir noch keine Gedanken darüber gemacht. |
| <input type="checkbox"/> Ich dachte, dass es nichts bringen würde. | <input type="checkbox"/> Ich hatte Angst vor negativen Folgen. |
| <input type="checkbox"/> Ich denke die Situation wird sich nicht wiederholen. | <input type="checkbox"/> Ich wusste nicht, was ich tun sollte. |
| <input type="checkbox"/> Ich fand es belastend, mich damit weiter auseinandersetzen zu müssen. | <input type="checkbox"/> Juristische Schritte erschienen mir zu aufwendig. |
| <input type="checkbox"/> Ich habe keine Notwendigkeit gesehen zu handeln. | <input type="checkbox"/> Mir fehlte es an Zeit oder Geld dazu. |
| <input type="checkbox"/> Ich habe keinen Kontakt mehr zum_r Verursacher_in. | <input type="checkbox"/> Mir wurde davon abgeraten. |
| | <input type="checkbox"/> Anderer Grund, und zwar <input type="text"/> |

☐ Keine Angabe

23. Haben Sie in den letzten 12 Monaten eine weitere Situation am FB03 erlebt, bei der Sie selbst Diskriminierung erfahren haben? (3/3)

- ☐ Ja
☐ Nein

1 aktive(r) Filter

Filter PE03/F1

Wenn eine der folgenden Antwortoption(en) ausgewählt wurde: **2**
Dann nach dem Klick auf "Weiter" direkt zur Seite **%page%** springen

Situation 3

24. Die Diskriminierungserfahrung bezog sich auf folgende(s) tatsächliche(s) oder zugeschriebene(s) Merkmal(e):

Falls Sie zur gleichen Zeit wegen mehrerer tatsächlicher oder zugeschriebener Eigenschaften diskriminiert wurden, können Sie hier Mehrfachnennungen vornehmen.

- ☐ Alter
- ☐ Aussehen
- ☐ Behinderung
- ☐ chronische Erkrankung
- ☐ Elternschaft
- ☐ finanzielle Lage
- ☐ Geschlecht
- ☐ Geschlechtsidentität
- ☐ körperliche Erkrankung

- ☐ Migrationshintergrund
- ☐ psychische Erkrankung
- ☐ Religion
- ☐ sexuelle Orientierung
- ☐ soziale Herkunft
- ☐ Staatsangehörigkeit
- ☐ Weltanschauung
- ☐ Anderes, und zwar

-
- ☐ keine Angabe

25. Wir bitten Sie nun, die Form der Diskriminierung zu schildern.

Mehrfachauswahl möglich.

- ☐ Beleidigung
- ☐ Bloßstellung
- ☐ Herabsetzung erbrachter Leistungen
- ☐ Herabwürdigung
- ☐ Körperliche Gewaltanwendung
- ☐ Soziale Ausgrenzung
- ☐ Unangemessene Angebote, Blicke oder Berührungen
- ☐ Anderes, und zwar

-
- ☐ Keine Angabe

26. Die Diskriminierung ging von folgender Person oder Infrastruktur am FB03 aus: Mehrfachauswahl möglich.

- ☐ Kolleg_in
 - ☐ Lehrende
 - ☐ Mitarbeiter_in
 - ☐ Student_in
 - ☐ technisch-administrative_r Mitarbeiter_in
 - ☐ Vorgesetzte_r
 - ☐ mangelnde Barrierefreiheit/mangelhafte Infrastruktur
 - ☐ Andere, und zwar
-

☐ keine Angabe

27. Die Diskriminierung fand in folgendem Kontext am FB03 statt:

- ☐ akademischer Bereich (z.B. Lehre, Sprechstunden, Projekte)
 - ☐ Arbeit (z.B. Arbeitszeitregelungen, Vergabe von Stellen)
 - ☐ universitäres Engagement (z.B. hochschulpolitische Gremien, studentische Initiativen)
 - ☐ Verwaltung (z.B. Beratungsangebote, Bearbeitung von Anträgen, Zugang zu Informationen)
 - ☐ Sonstige, und zwar
-

☐ keine Angabe

28. Eine oder mehrere Personen haben beobachtet, dass ich diskriminiert wurde.

- ☐ Ja
 - ☐ Nein
-

☐ Keine Angabe

1 aktive(r) Filter

Filter PE19/F1

Wenn eine der folgenden Antwortoption(en) ausgewählt wurde: **1**

Dann Frage/Text **PE22** später im Fragebogen anzeigen (sonst ausblenden)

29. Diese Person(en) hat (haben) sich so verhalten:

Mehrfachauswahl möglich.

- ☐ nichts unternommen.
- ☐ den/die Verursacher_in unterstützt.
- ☐ sind verbal eingeschritten.
- ☐ sind körperlich eingeschritten.
- ☐ nach der Situation das Gespräch mit mir gesucht.
- ☐ nach der Situation das Gespräch mit dem_r Verursacher_in gesucht.
- ☐ anderes,

☐ keine Angabe

30. An dieser Stelle können Sie Ihre Diskriminierungserfahrung genauer beschreiben. (Situation 3)

Bitte achten Sie darauf, keine Namen oder konkreten Bezeichnungen wie beispielsweise „Der_die Professor_in für ...“ zu verwenden, um die Anonymität der Erhebung zu gewährleisten. Falls Sie den Wunsch haben, sich auf bestimmte Personen zu beziehen, kontaktieren Sie bitte die am Ende der Erhebung genannten Beratungsstellen.

optional

31. Nun möchten wir Sie bitten, Ihre Reaktion auf die erlebte Diskriminierung zu schildern.

Mehrfachauswahl möglich.

- ☐ Ich habe die Situation ignoriert.
- ☐ Ich habe die Diskriminierung in der Situation offen angesprochen.
- ☐ Ich habe mich an eine professionelle Stelle in der Uni gewendet.
- ☐ Ich habe mich an eine professionelle Stelle außerhalb der Uni gewendet.
- ☐ Ich habe mit Kommiliton_innen/Arbeitskolleg_innen oder Bekannten von der Uni darüber gesprochen.
- ☐ Ich habe mit Familienangehörigen oder Bekannten außerhalb der Uni darüber gesprochen.
- ☐ Anders und zwar so

☐ Keine Angabe

1 aktive(r) Filter

Filter PE28/F1

Wenn eine der folgenden Antwortoption(en) ausgewählt wurde: 1
Dann Frage/Text **PE31** später im Fragebogen anzeigen (sonst ausblenden)

32. Wenn Sie die Situation ignoriert haben, können Sie hier Ihre Gründe nennen.

Mehrfachauswahl möglich.

- | | |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> Ich befürchtete, dass mir keine Person glauben würde. | <input type="checkbox"/> Ich habe mir noch keine Gedanken darüber gemacht. |
| <input type="checkbox"/> Ich dachte, dass es nichts bringen würde. | <input type="checkbox"/> Ich hatte Angst vor negativen Folgen. |
| <input type="checkbox"/> Ich denke die Situation wird sich nicht wiederholen. | <input type="checkbox"/> Ich wusste nicht, was ich tun sollte. |
| <input type="checkbox"/> Ich fand es belastend, mich damit weiter auseinanderzusetzen. | <input type="checkbox"/> Juristische Schritte erschienen mir zu aufwendig. |
| <input type="checkbox"/> Ich habe keine Notwendigkeit gesehen zu handeln. | <input type="checkbox"/> Mir fehlte es an Zeit oder Geld dazu. |
| <input type="checkbox"/> Ich habe keinen Kontakt mehr zum_r Verursacher_in. | <input type="checkbox"/> Mir wurde davon abgeraten. |
| | <input type="checkbox"/> Anderer Grund, und zwar <input type="text"/> |

☐ Keine Angabe

Seite 20
PE4

33. Haben Sie innerhalb der letzten 12 Monate mehr als drei Situationen erlebt, in denen Sie selbst Diskriminierung erfahren haben?

- ☐ Ja
☐ Nein

Leider können wir innerhalb dieser Umfrage nur bis zu drei Diskriminierungserfahrungen erfassen. Wir bitten um Ihr Verständnis.

Wenn Sie von mehr Diskriminierungserfahrungen berichten möchten, kontaktieren Sie bitte eine der am Ende des Fragebogens genannten Beratungsstellen.

Seite 21

jump2

Beobachtete Diskriminierung

Wir möchten Sie nun zu *beobachteten* Diskriminierungen befragen.

34. Haben Sie in den letzten 12 Monaten am FB03 Diskriminierung von anderen beobachtet?

- ☐ Ja
☐ Nein

1 aktive(r) Filter

Filter DB01/F1

Wenn eine der folgenden Antwortoption(en) ausgewählt wurde: 2
Dann nach dem Klick auf "Weiter" direkt zur Seite %page% springen

Seite 22
BD1

Beobachtete Diskriminierung

Im Folgenden haben Sie die Möglichkeit, nacheinander bis zu drei Situationen zu schildern, in denen Sie am FB03 innerhalb der letzten 12 Monate Diskriminierung *beobachtet* haben.

Bitte achten Sie darauf, keine Namen oder konkreten Bezeichnungen wie beispielsweise „Der_die Professor_in für ...“ zu verwenden, um die Anonymität der Erhebung zu gewährleisten. Falls Sie den Wunsch haben, sich auf bestimmte Personen zu beziehen, kontaktieren Sie bitte die am Ende der Erhebung genannten Beratungsstellen.

Situation 1

35. Die beobachtete Diskriminierung bezog sich auf folgende(s) tatsächliche(s) oder zugeschriebene(s) Merkmal(e):

Falls Sie zur gleichen Zeit die Diskriminierung wegen mehrerer tatsächlicher oder zugeschriebener Eigenschaften beobachtet haben, können Sie hier Mehrfachnennungen vornehmen.

- | | |
|---|--|
| <input type="checkbox"/> Alter | <input type="checkbox"/> Migrationshintergrund |
| <input type="checkbox"/> Aussehen | <input type="checkbox"/> psychische Erkrankung |
| <input type="checkbox"/> Behinderung | <input type="checkbox"/> Religion |
| <input type="checkbox"/> chronische Erkrankung | <input type="checkbox"/> sexuelle Orientierung |
| <input type="checkbox"/> Elternschaft | <input type="checkbox"/> soziale Herkunft |
| <input type="checkbox"/> finanzielle Lage | <input type="checkbox"/> Staatsangehörigkeit |
| <input type="checkbox"/> Geschlecht | <input type="checkbox"/> Weltanschauung |
| <input type="checkbox"/> Geschlechtsidentität | <input type="checkbox"/> Anderes, und zwar |
| <input type="checkbox"/> körperliche Erkrankung | <input type="checkbox"/> <input type="text"/> |
-

☐ keine Angabe

36. Wir bitten Sie nun die Form der Diskriminierung zu schildern.

Mehrfachauswahl möglich.

37. Die Diskriminierung ging von folgender Person oder Infrastruktur am FB03 aus: Mehrfachauswahl möglich.

- ☐ Kolleg_in
- ☐ Lehrende
- ☐ Mitarbeiter_in
- ☐ Student_in
- ☐ technisch-administrative_r Mitarbeiter_in
- ☐ Vorgesetzte_r
- ☐ mangelnde Barrierefreiheit/mangelhafte Infrastruktur
- ☐ Andere, und zwar

☐ keine Angabe

38. Die Diskriminierung fand in folgendem Kontext am FB03 statt:

- ☐ Beleidigung
- ☐ Bloßstellung
- ☐ Herabsetzung erbrachter Leistungen
- ☐ Herabwürdigung
- ☐ Körperliche Gewaltanwendung
- ☐ Soziale Ausgrenzung
- ☐ Unangemessene Angebote, Blicke oder Berührungen
- ☐ Anderes, und zwar

☐ Keine Angabe

- ☐ akademischer Bereich (z.B. Lehre, Sprechstunden, Projekte)
 - ☐ Arbeit (z.B. Arbeitszeitregelungen, Vergabe von Stellen)
 - ☐ universitäres Engagement (z.B. hochschulpolitische Gremien, studentische Initiativen)
 - ☐ Verwaltung (z.B. Beratungsangebote, Bearbeitung von Anträgen, Zugang zu Informationen)
 - ☐ Sonstige, und zwar
-

☐ keine Angabe

39. Andere Personen haben die Situation ebenfalls beobachtet.

- ☐ Ja
 - ☐ Nein
-

☐ Keine Angabe

Seite 23
BD1

**40. An dieser Stelle können Sie die von Ihnen beobachtete Diskriminierung genauer beschreiben.
(Situation1)**

Bitte achten Sie darauf, keine Namen oder konkreten Bezeichnungen wie beispielsweise „Der_die Professor_in für ...“ zu verwenden, um die Anonymität der Erhebung zu gewährleisten. Falls Sie den Wunsch haben, sich auf bestimmte Personen zu beziehen, kontaktieren Sie bitte die am Ende der Erhebung genannten Beratungsstellen.

optional

41. Nun möchten wir Sie bitten, Ihre Reaktion auf die beobachtete Diskriminierung zu schildern. Mehrfachauswahl möglich.

- ☐ Ich habe die Situation ignoriert.
- ☐ Ich habe die Diskriminierung in der Situation offen angesprochen.
- ☐ Ich habe mit der diskriminierten Person nach der Situation darüber gesprochen.
- ☐ Ich habe mit der/dem Verursacher_in nach der Situation darüber gesprochen.
- ☐ Ich habe mich an eine professionelle Stelle in der Uni gewendet.
- ☐ Ich habe mich an eine professionelle Stelle außerhalb der Uni gewendet.
- ☐ Ich habe mit Kommiliton_innen/Arbeitskolleg_innen oder Bekannten von der Uni darüber gesprochen.
- ☐ Ich habe mit Familienangehörigen oder Bekannten außerhalb der Uni darüber gesprochen.
- ☐ Anders und zwar so

☐ Keine Angabe

1 aktive(r) Filter

Filter DB23/F1

Wenn eine der folgenden Antwortoption(en) ausgewählt wurde: **1**

Dann Frage/Text **DB26** später im Fragebogen anzeigen (sonst ausblenden)

Seite 24
BD1 Ignoriert 1

42. Wenn Sie die Situation ignoriert haben, können Sie hier Ihre Gründe nennen.

Mehrfachauswahl möglich.

- ☐ Eine andere Person hat der diskriminierten Person geholfen.
- ☐ Ich befürchtete, dass mir keine Person glauben würde.
- ☐ Ich dachte, dass es nichts bringen würde.
- ☐ Ich denke, die Situation wird sich nicht wiederholen.
- ☐ Ich fand es belastend, mich damit weiter auseinanderzusetzen.
- ☐ Ich habe keine Notwendigkeit gesehen zu handeln.
- ☐ Ich habe keinen Kontakt mehr zum_r Verursacher_in.

- ☐ Ich habe mir noch keine Gedanken darüber gemacht.
- ☐ Ich hatte Angst vor negativen Folgen.
- ☐ Ich wusste nicht, was ich tun sollte.
- ☐ Juristische Schritte erschienen mir zu aufwendig.
- ☐ Mir fehlte es an Zeit oder Geld dazu.
- ☐ Mir wurde davon abgeraten.
- ☐ Anderer Grund, und zwar

☐ Keine Angabe

Seite 25
BD1

43. Haben Sie in den letzten 12 Monaten eine weitere Situation beobachtet, in der eine andere Person diskriminiert wurde? (2/3)

- ☐ Ja
- ☐ Nein

1 aktive(r) Filter

Filter DB02/F1

Wenn eine der folgenden Antwortoption(en) ausgewählt wurde: 2
Dann nach dem Klick auf "Weiter" direkt zur Seite **%page%** springen

Seite 26
BD2

Situation 2

44. Die beobachtete Diskriminierung bezog sich auf folgende(s) tatsächliche(s) oder zugeschriebene(s) Merkmal(e):

Mehrfachauswahl möglich.

- | | |
|---|--|
| <input type="checkbox"/> Alter | <input type="checkbox"/> Migrationshintergrund |
| <input type="checkbox"/> Aussehen | <input type="checkbox"/> psychische Erkrankung |
| <input type="checkbox"/> Behinderung | <input type="checkbox"/> Religion |
| <input type="checkbox"/> chronische Erkrankung | <input type="checkbox"/> sexuelle Orientierung |
| <input type="checkbox"/> Elternschaft | <input type="checkbox"/> soziale Herkunft |
| <input type="checkbox"/> finanzielle Lage | <input type="checkbox"/> Staatsangehörigkeit |
| <input type="checkbox"/> Geschlecht | <input type="checkbox"/> Weltanschauung |
| <input type="checkbox"/> Geschlechtsidentität | <input type="checkbox"/> Anderes, und zwar |
| <input type="checkbox"/> körperliche Erkrankung | <input type="checkbox"/> <input type="text"/> |

☐ keine Angabe

45. Wir bitten Sie nun, die Form der Diskriminierung zu schildern.

Für jede Beobachtung können mehrere Diskriminierungsformen geschildert werden.

- ☐ Beleidigung
- ☐ Bloßstellung
- ☐ Herabsetzung erbrachter Leistungen
- ☐ Herabwürdigung
- ☐ Körperliche Gewaltanwendung
- ☐ Soziale Ausgrenzung
- ☐ Unangemessene Angebote, Blicke oder Berührungen
- ☐ Anderes, und zwar

☐ Keine Angabe

46. Die Diskriminierung ging von folgender Person oder Infrastruktur am FB03 aus: Mehrfachauswahl möglich.

- ☐ Kolleg_in
 - ☐ Lehrende
 - ☐ Mitarbeiter_in
 - ☐ Student_in
 - ☐ technisch-administrative_r Mitarbeiter_in
 - ☐ Vorgesetzte_r
 - ☐ mangelnde Barrierefreiheit/mangelhafte Infrastruktur
 - ☐ Andere, und zwar
-

☐ keine Angabe

47. Die Diskriminierung fand in folgendem Kontext am FB03 statt:

- ☐ akademischer Bereich (z.B. Lehre, Sprechstunden, Projekte)
 - ☐ Arbeit (z.B. Arbeitszeitregelungen, Vergabe von Stellen)
 - ☐ universitäres Engagement (z.B. hochschulpolitische Gremien, studentische Initiativen)
 - ☐ Verwaltung (z.B. Beratungsangebote, Bearbeitung von Anträgen, Zugang zu Informationen)
 - ☐ Sonstige, und zwar
-

☐ keine Angabe

48. Andere Personen haben die Situation ebenfalls beobachtet.

- ☐ Ja
 - ☐ Nein
-

☐ Keine Angabe

49. An dieser Stelle können Sie die von Ihnen beobachtete Diskriminierung genauer beschreiben. (Situation2)

Bitte achten Sie darauf, keine Namen oder konkreten Bezeichnungen wie beispielsweise „Der_die Professor_in für ...“ zu verwenden, um die Anonymität der Erhebung zu gewährleisten. Falls Sie den Wunsch haben, sich auf bestimmte Personen zu beziehen, kontaktieren Sie bitte die am Ende der Erhebung genannten Beratungsstellen.

optional

50. Nun möchten wir Sie bitten, Ihre Reaktion auf die beobachtete Diskriminierung zu schildern. Mehrfachauswahl möglich.

- ☐ Ich habe die Situation ignoriert.
- ☐ Ich habe die Diskriminierung in der Situation offen angesprochen.
- ☐ Ich habe mit der/dem Verursacher_in nach der Situation darüber gesprochen.
- ☐ Ich habe mit der diskriminierten Person nach der Situation darüber gesprochen.
- ☐ Ich habe mich an eine professionelle Stelle in der Uni gewendet.
- ☐ Ich habe mich an eine professionelle Stelle außerhalb der Uni gewendet.
- ☐ Ich habe mit Kommiliton_innen/Arbeitskolleg_innen oder Bekannten von der Uni darüber gesprochen.
- ☐ Ich habe mit Familienangehörigen oder Bekannten außerhalb der Uni darüber gesprochen.
- ☐ Anders und zwar so

☐ Keine Angabe

1 aktive(r) Filter

Filter DB24/F1

Wenn eine der folgenden Antwortoption(en) ausgewählt wurde: 1

Dann Frage/Text **DB27** später im Fragebogen anzeigen (sonst ausblenden)

51. Wenn Sie die Situation ignoriert haben, können Sie hier Ihre Gründe nennen.

Mehrfachauswahl möglich.

- ☐ Eine andere Person hat der diskriminierten Person geholfen.
- ☐ Ich befürchtete, dass mir keine Person glauben würde.
- ☐ Ich dachte, dass es nichts bringen würde.
- ☐ Ich denke, die Situation wird sich nicht wiederholen.
- ☐ Ich fand es belastend, mich damit weiter auseinanderzusetzen.
- ☐ Ich habe keine Notwendigkeit gesehen zu handeln.
- ☐ Ich habe keinen Kontakt mehr zum_r Verursacher_in.

- ☐ Ich habe mir noch keine Gedanken darüber gemacht.
- ☐ Ich hatte Angst vor negativen Folgen.
- ☐ Ich wusste nicht, was ich tun sollte.
- ☐ Juristische Schritte erschienen mir zu aufwendig.
- ☐ Mir fehlte es an Zeit oder Geld dazu.
- ☐ Mir wurde davon abgeraten.
- ☐ Anderer Grund, und zwar _____

☐ Keine Angabe

Seite 29
BD2

52. Haben Sie in den letzten 12 Monaten eine weitere Situation beobachtet, in der eine andere Person diskriminiert wurde? (3/3)

- ☐ Ja
- ☐ Nein

1 aktive(r) Filter

Filter DB03/F1

Wenn eine der folgenden Antwortoption(en) ausgewählt wurde: 2

Dann nach dem Klick auf "Weiter" direkt zur Seite **%page%** springen

Seite 30
BD3

Situation 3

53. Die beobachtete Diskriminierung bezog sich auf folgende(s) tatsächliche(s) oder zugeschriebene(s) Merkmal(e):

Falls Sie zur gleichen Zeit die Diskriminierung wegen mehrerer tatsächlicher oder zugeschriebener Eigenschaften beobachtet haben, können Sie hier Mehrfachnennungen vornehmen.

- ☐ Alter
- ☐ Aussehen
- ☐ Behinderung
- ☐ chronische Erkrankung
- ☐ Elternschaft
- ☐ finanzielle Lage
- ☐ Geschlecht
- ☐ Geschlechtsidentität
- ☐ körperliche Erkrankung

- ☐ Migrationshintergrund
- ☐ psychische Erkrankung
- ☐ Religion
- ☐ sexuelle Orientierung
- ☐ soziale Herkunft
- ☐ Staatsangehörigkeit
- ☐ Weltanschauung
- ☐ Anderes, und zwar

☐ keine Angabe

54. Wir bitten Sie nun die Form der Diskriminierung zu schildern.

Mehrfachauswahl möglich.

- ☐ Beleidigung
- ☐ Bloßstellung
- ☐ Herabsetzung erbrachter Leistungen
- ☐ Herabwürdigung
- ☐ Körperliche Gewaltanwendung
- ☐ Soziale Ausgrenzung
- ☐ Unangemessene Angebote, Blicke oder Berührungen
- ☐ Anderes, und zwar

☐ Keine Angabe

55. Die Diskriminierung ging von folgender Person oder Infrastruktur am FB03 aus: Mehrfachauswahl möglich.

- ☐ Kolleg_in
- ☐ Lehrende
- ☐ Mitarbeiter_in
- ☐ Student_in
- ☐ technisch-administrative_r Mitarbeiter_in
- ☐ Vorgesetzte_r
- ☐ mangelnde Barrierefreiheit/mangelhafte Infrastruktur
- ☐ Andere, und zwar

☐ keine Angabe

56. Die Diskriminierung fand in folgendem Kontext am FB03 statt:

- ☐ akademischer Bereich (z.B. Lehre, Sprechstunden, Projekte)
 - ☐ Arbeit (z.B. Arbeitszeitregelungen, Vergabe von Stellen)
 - ☐ universitäres Engagement (z.B. hochschulpolitische Gremien, studentische Initiativen)
 - ☐ Verwaltung (z.B. Beratungsangebote, Bearbeitung von Anträgen, Zugang zu Informationen)
 - ☐ Sonstige, und zwar
-

☐ keine Angabe

57. Andere Personen haben die Situation ebenfalls beobachtet.

- ☐ Ja
 - ☐ Nein
-

☐ Keine Angabe

Seite 31
BD3

**58. An dieser Stelle können Sie die von Ihnen beobachtete Diskriminierung genauer beschreiben.
(Situation3)**

Bitte achten Sie darauf, keine Namen oder konkreten Bezeichnungen wie beispielsweise „Der_die Professor_in für ...“ zu verwenden, um die Anonymität der Erhebung zu gewährleisten. Falls Sie den Wunsch haben, sich auf bestimmte Personen zu beziehen, kontaktieren Sie bitte die am Ende der Erhebung genannten Beratungsstellen.

optional

59. Nun möchten wir Sie bitten, Ihre Reaktion auf die beobachtete Diskriminierung zu schildern. Mehrfachauswahl möglich.

- ☐ Ich habe die Situation ignoriert.
- ☐ Ich habe die Diskriminierung in der Situation offen angesprochen.
- ☐ Ich habe mit der diskriminierten Person nach der Situation darüber gesprochen.
- ☐ Ich habe mit der/dem Verursacher_in nach der Situation darüber gesprochen.
- ☐ Ich habe mich an eine professionelle Stelle in der Uni gewendet.
- ☐ Ich habe mich an eine professionelle Stelle außerhalb der Uni gewendet.
- ☐ Ich habe mit Kommiliton_innen/Arbeitskolleg_innen oder Bekannten von der Uni darüber gesprochen.
- ☐ Ich habe mit Familienangehörigen oder Bekannten außerhalb der Uni darüber gesprochen.
- ☐ Anders und zwar so

☐ Keine Angabe

1 aktive(r) Filter

Filter DB25/F1

Wenn eine der folgenden Antwortoption(en) ausgewählt wurde: 1
Dann Frage/Text **DB28** später im Fragebogen anzeigen (sonst ausblenden)

Seite 32
BD3 ignoriert

60. Wenn Sie die Situation ignoriert haben, können Sie hier Ihre Gründe nennen.

Mehrfachauswahl möglich.

- ☐ Eine andere Person hat der diskriminierten Person geholfen.
- ☐ Ich befürchtete, dass mir keine Person glauben würde.
- ☐ Ich dachte, dass es nichts bringen würde.
- ☐ Ich denke, die Situation wird sich nicht wiederholen.
- ☐ Ich fand es belastend, mich damit weiter auseinanderzusetzen.
- ☐ Ich habe keine Notwendigkeit gesehen zu handeln.
- ☐ Ich habe keinen Kontakt mehr zum_r Verursacher_in.
- ☐ Ich habe mir noch keine Gedanken darüber gemacht.
- ☐ Ich hatte Angst vor negativen Folgen.
- ☐ Ich wusste nicht, was ich tun sollte.
- ☐ Juristische Schritte erschienen mir zu aufwendig.
- ☐ Mir fehlte es an Zeit oder Geld dazu.
- ☐ Mir wurde davon abgeraten.
- ☐ Anderer Grund, und zwar

☐ Keine Angabe

Seite 33
BD4

61. Haben Sie mehr als drei Situationen am FB03 innerhalb der letzten 12 Monate beobachtet, in der eine andere Person diskriminiert wurde?

- ☐ Ja
☐ Nein

Leider können wir innerhalb dieser Umfrage nur bis zu drei Diskriminierungsbeobachtungen erfassen. Wir bitten um Ihr Verständnis.

Wenn Sie von mehr Diskriminierungsbeobachtungen berichten möchten, kontaktieren Sie bitte eine der am Ende des Fragebogens genannten Beratungsstellen.

Seite 34

jump3

Sie haben es fast geschafft. Gerne möchten wir Ihnen noch einige allgemeine Fragen zur Verantwortung der Universität in Diskriminierungsfällen stellen.

62. Ich kenne Anlaufstellen innerhalb der Universität, an die ich mich in Diskriminierungsfällen wenden kann.

- ☐ ja, und zwar
☐ ja ☐
 nein

63. Wir möchten nun noch Ihre persönliche Meinung zu Prävention und Verantwortung erfahren. Bitte kreuzen Sie hierfür jeweils die Antwortkategorie an, die Ihrer Meinung nach zutrifft.

	stimme überhaupt nicht zu	stimme eher nicht zu	teils teils	stimme eher zu	stimme voll zu	Keine Angabe
Ich fühle mich dafür verantwortlich, dass Diskriminierung am FB03 in Zukunft weniger häufig auftritt.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich könnte mir vorstellen, mich selbst gegen Diskriminierung und Vorurteile einzubringen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich finde es wichtig, dass sich alle Ebenen der Universität für eine vorurteils- und diskriminierungsfreie Universität einsetzen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

64. Welche Maßnahmen könnten Ihrer Meinung nach am FB03 durchgeführt werden, um eine diskriminierungsfreie Atmosphäre zu schaffen bzw. fördern?

optional

Seite 35
SD

Wir würden uns freuen, wenn Sie abschließend noch einige allgemeine Fragen zu Ihrer Person beantworten.

65. Ich gehöre zur Altersgruppe:

- ☐ 24 und jünger
- ☐ 25 bis 29
- ☐ 30 bis 39
- ☐ 40 bis 49
- ☐ 50 bis 59
- ☐ 60 und älter

☐ keine Angabe

66. Ich gehöre folgender(n) Personengruppe(n) an: Mehrfachauswahl möglich.

- ☐ Lehrende
- ☐ Privatdozierende
- ☐ Professor_innen
- ☐ Promovierende ☐ Studierende ☐

technisch-administrative Mitarbeiter_innen ☐

wissenschaftliche Hilfskräfte ☐

wissenschaftliche Mitarbeiter_innen

☐ Andere

2 aktive(r) Filter

Filter IU02/F1

Wenn eine der folgenden Antwortoption(en) ausgewählt wurde: **5**

Dann nach dem Klick auf "Weiter" folgende Seitenabfolge verwenden: **%page.order%**

Filter IU02/F2

Wenn eine der folgenden Antwortoption(en) ausgewählt wurde: **1, 2, 3, 4, 6, 7, 8**

Dann nach dem Klick auf "Weiter" direkt zur Seite **%page%** springen

Seite 36
SDS 67.

Mein Studium finanziere ich mir mehrheitlich durch:

- ☐ BAföG-Bezug.
- ☐ ein Stipendium.
- ☐ einen oder mehrere Nebenjobs.
- ☐ einen Studienkredit.
- ☐ Ersparnisse.
- ☐ finanzielle Unterstützung.
- ☐ anderes, und zwar

☐ keine Angabe

Seite 37
SDM

68. Ich habe folgenden höchsten beruflichen oder akademischen Bildungsabschluss:

- ☐ Ich habe eine Ausbildung abgeschlossen.
- ☐ Ich habe einen Hochschulabschluss.
- ☐ Ich habe eine Promotion abgeschlossen.

☐ keine Angabe

69. Ich bin erwerbstätig in

- ☐ Vollzeit mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von 35 Stunden und mehr.
- ☐ Teilzeit mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von 15 bis 34 Stunden.
- ☐ Teilzeit oder stundenweise mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von weniger als 15 Stunden.
- ☐ Ich bin in Mutterschafts-/Erziehungsurlaub oder in sonstiger Beurlaubung.

☐ Keine Angabe.

Seite 38
SD2

70. Ein oder beide Elternteil/e haben einen Hochschulabschluss.

- ☐ Ja
- ☐ Nein

☐ Keine Angabe

71. Ich besitze die Staatsangehörigkeit/en des/der folgenden Landes/Länder:

Staatsangehörigkeit 1: ☐ Keine Angabe

Staatsangehörigkeit 2: ☐ Keine Angabe

72. Ich bin in folgendem Land geboren:

☐ Keine Angabe

73. Meine Eltern sind in folgendem Land geboren:

Elternteil 1: ☐ Keine Angabe

Elternteil 2: ☐ Keine Angabe

74. Meine Eltern haben die Staatsangehörigkeit/en folgender Länder:

Elternteil 1 Staatsangehörigkeit 1	<input type="text"/>	<input type="checkbox"/> Keine Angabe
Elternteil 1 Staatsangehörigkeit 2	<input type="text"/>	<input type="checkbox"/> Keine Angabe
Elternteil 2 Staatsangehörigkeit 1	<input type="text"/>	<input type="checkbox"/> Keine Angabe
Elternteil 2 Staatsangehörigkeit 2	<input type="text"/>	<input type="checkbox"/> Keine Angabe

Seite 39
SD3

75. Ich ordne mich folgender Religionsgemeinschaft oder Weltanschauung zu:

- ☐ Atheismus
- ☐ Buddhismus
- ☐ Christentum
- ☐ Hinduismus
- ☐ Islam
- ☐ Judentum
- ☐ Andere, und zwar
- ☐ keine Zugehörigkeit

☐ keine Angabe

76. Bei mir liegt eine chronische Krankheit/Behinderung/Beeinträchtigung vor.

- 
- ☐ Ja
 - ☐ Nein
-

☐ Keine Angabe

77. Ich zähle mich zu folgendem Geschlecht:

- ☐ weiblich
 - ☐ männlich
 - ☐ divers
-

☐ keine Angabe

78. Ich habe folgende sexuelle Orientierung :

- ☐ bisexuell
 - ☐ heterosexuell
 - ☐ homosexuell
 - ☐ andere
 - ☐ weiß nicht
-

☐ keine Angabe

79. Ich habe Kinder und/oder zu pflegende Angehörige.

- ☐ Ja
☐ Nein

☐ Keine Angabe

Seite 40

80. Haben Sie Anmerkungen und/oder Kommentare zu dieser Umfrage?

(optional)

Letzte Seite

Vielen herzlichen Dank für Ihre Teilnahme!

Im Folgenden haben wir Ihnen einige Beratungsstellen aufgeführt, an die Sie sich gerne wenden können, wenn Sie von Diskriminierung betroffen sind oder waren:

[Antidiskriminierungsstelle für Studierende](#)

[AStA-Referat: Geschlechterpolitik](#)

[AStA-Referat: Homosexualität, Kultur und Wissenschaft](#)

[AStA-Referat: Soziales, Wohnen und Gesundheit](#)

[Autonomes Behindertenreferat](#)

[Autonomes FrauenLesbenReferat](#)

[Autonomes InterTrans* Referat](#)

[Autonomes Schwulenreferat](#)

[Autonomes Referat für ausländische Studierende](#)

[Familienservice](#)

[Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte Uni Marburg](#)

[Frauen*- und Gleichstellungsbeauftragte im FB03](#)


[Psychotherapeutische Beratung der Uni](#)

[Servicestelle für behinderte Studierende \(SBS\)](#)

[Vertrauensrat zum Schutz vor sexueller Belästigung und Gewalt](#)

[Zentrale Allgemeine Studienberatung \(ZAS\)](#)

Wir bedanken uns noch einmal für Ihre Teilnahme.



Ihre Frauen*- und Gleichstellungsbeauftragten des FB03 und das Projekt-Team

Diskriminierungserfahrungen am FB03

Sie können das Fenster nun schließen.

Frauen*- und Gleichstellungsbeauftragten des FB03, Philipps-Universität Marburg – 2019